

33
А-7

АКАДЕМИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК при ЦК КПСС

Кафедра экономических наук

Н. Я. КЛЕПАЧ

О РОЛИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА
В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ФОРМ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва, 1965

АКАДЕМИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ НАУК при ЦК КПСС

Кафедра экономических наук

Н. Я. КЛЕПАЧ

**О РОЛИ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО
ПРОИЗВОДСТВЕННОГО КОЛЛЕКТИВА
В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ФОРМ
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель,
доктор экономических наук,
профессор И. И. КУЗЬМИНОВ

182223
РЕЗЮМЕ
АННОТАЦИЯ
ДИССЕРТАЦИЯ
Москва, 1965

Коммунистический способ производства создает широкие возможности для объединения творческих усилий трудящихся в решении задачи наиболее полного удовлетворения потребностей и всестороннего развития личности каждого члена общества. Реализация объективных возможностей в условиях социализма всецело зависит от деятельности людей, от степени их активности в развитии производства. Поэтому одной из важнейших задач экономической науки в период развернутого строительства коммунизма является разработка наиболее действенных форм и методов привлечения людей к активной, творческой производственной деятельности.

При социализме наряду с личной и общественной материальной заинтересованностью и в сочетании с ней начинают действовать общественно-моральные стимулы к труду. Не умаляя значение последних, автор рассматривает формы распределения материальных и духовных благ, являющиеся реальным проявлением связи между производством и потреблением, как ведущие в системе стимулирования труда.

За последние годы опубликован ряд интересных работ, посвященных закону распределения по труду и различным сторонам реализации принципа материальной заинтересованности в практике социалистического хозяйствования. К их числу относятся работы Ф. С. Веселкова, Н. В. Гаретовского, Е. И. Капустина, И. В. Можайской, Б. М. Пашкевича, Б. М. Сухаревского, С. И. Шкурко и некоторые другие. В них исследуются вопросы природы материальной заинтересованности при социализме и совершенствования форм стимулирования, даются некоторые практические рекомендации по эффективному использованию их в практической деятельности. Однако следует отметить, что коллективистский характер социалистического производства и отношений между работниками производства по поводу результатов коллективного труда в нашей литературе раскрыты еще слабо. Формы стимулирования рассматриваются, как правило, в общем плане, безотносительно к социалистическому производственному коллективу, хотя использование и совершенствование их происходит в коллективе и при участии коллектива.

В диссертации поставлена задача рассмотреть проблему дальнейшего совершенствования форм материального стимулирования труда, исходя из того факта, что социалистический производственный коллектив представляет собой систему отношений сотрудничества и взаимопомощи между равноправными производителями. На основе изучения деятельности производственных коллективов автор делает попытку рассмотреть механизм отношений распределения внутри коллектива, выявить новые формы экономических связей между людьми в коллективе, а также возможности, средства и методы повышения самодеятельности коллективов, эффективности форм стимулирования, развития творчества, трудовой активности каждого члена общества. При этом в диссертации главное внимание сосредоточено на исследовании тех возможностей совершенствования форм стимулирования, которыми располагают социалистические производственные коллективы, а также на выявлении путей воздействия коллективов на решение этой задачи.

В работе над диссертацией использованы труды классиков марксизма-ленинизма, решения партийных съездов и пленумов ЦК КПСС, директивные документы партии и правительства по вопросам развития социалистической промышленности, экономическая литература. Экономический анализ ведется на основе статистических данных о работе промышленных предприятий, годовых отчетов и оперативных материалов заводов, периодической печати, личных наблюдений автора и изучения опыта работы промышленных производственных коллективов Москвы, Свердловска, Харькова, Черкасской, Горьковской, Саратовской, Ярославской и некоторых других областей. Диссертация состоит из введения, трех глав и заключения.

В первой главе — «Социалистический производственный коллектив и отношения распределения» — автор рассматривает связи между производством и потреблением в условиях социалистического производственного коллектива, их природу, характер и значение в стимулировании труда, основные формы реализации экономических интересов людей в коллективе и при помощи коллектива.

При социализме все члены общества являются коллективными собственниками условий производства и каждый получает возможность использовать имеющиеся в распоряжении общества средства производства в полную меру своих сил и способностей для производства материальных благ, объединившись в этих целях в производственные коллективы.

Коренное отличие социалистических производственных объединений от капиталистических состоит в том, что это объединения свободных тружеников, связанных единой целью производства, общими интересами, отношениями товарищес-

кого сотрудничества и взаимопомощи. Именно этот новый тип связей работников и превращает кооперацию труда в социалистический производственный коллектив.

Коллективистский характер производства, отношения социалистического сотрудничества и взаимопомощи между людьми в процессе производственной деятельности обуславливают и существо отношений распределения результатов коллективного труда. Трудовой вклад каждого производителя является правом и мерой его участия в использовании индивидуально потребляемой части созданного коллективными усилиями продукта. В диссертации высказываются некоторые рекомендации по совершенствованию механизма распределения, который бы позволил обществу и коллективу устанавливать определенные соотношения между различными по количеству, качеству и значимости видам труда и распределять потребляемую часть созданного продукта пропорционально затратам труда каждого члена общества, обеспечивая личную материальную заинтересованность производителей в результатах труда.

При социализме распределение по труду осуществляется как посредством заработной платы, так и через дополнительные формы распределения. Необходимость дораспределения в непосредственной зависимости от конечных результатов деятельности коллектива обусловлена тем, что каждый социалистический производственный коллектив является относительно самостоятельной экономической единицей, от деятельности которой в решающей мере зависит выявление и использование внутренних производственных возможностей. Связь между производством и потреблением осуществляется также посредством распределения общественных фондов потребления. Специфические особенности общественных фондов потребления как формы распределения определяют и особый характер осуществляемого при их помощи стимулирующего воздействия на повышение трудовой активности членов общества. Оно заключается прежде всего в том, что распределение и потребление этих фондов ускоряет процесс формирования новой производительной силы, способствует развитию навыков и способностей людей к труду.

Итак, отношения распределения при социализме по сущности своей являются отношениями коллективизма, отношениями между равноправными производителями, товарищами по труду, членами единого производственного коллектива по поводу коллективных результатов труда.

Коллективистская природа и единая для всех членов общества цель производства обуславливают неразрывную взаимную связь экономического интереса отдельной личности с интересами коллектива и общества в целом. При этом эта связь предполагает органическое включение личного интереса в кол-

лективный интерес и посредством него — в общенародный интерес. Удовлетворение общественного экономического интереса является необходимым условием наиболее полного удовлетворения потребностей отдельных коллективов и каждого члена общества в пределах, не нарушающих интересов других. В свою очередь развитие общественной материальной заинтересованности может быть обеспечено лишь посредством развития интересов личности и коллектива.

Автор придерживается той точки зрения, что экономические побуждения к труду при социализме не ограничиваются только интересами и потребностями людей в материальных и духовных жизненных благах, удовлетворение которых связано с фондом потребления. По мере развития, сплочения производственного коллектива, укрепления экономических связей между людьми сама система связей товарищеского сотрудничества и взаимопомощи внутри коллектива выступает важным экономическим стимулом к труду, средством реализации воли коллектива и его воздействия на повышение производственной активности и всестороннего развития личности каждого работника.

Социалистический способ распределения предполагает и качественно новый механизм реализации возможностей экономического стимулирования к труду, который представлен прежде всего системой форм стимулирования. В диссертации стимулирование труда рассматривается как важный элемент государственной экономической политики, средство привлечения людей к труду и повышения их творческой активности, обеспечения сознательной, крепкой товарищеской дисциплины труда. Автор показывает, что в условиях социалистического народного хозяйства без активного участия производственного коллектива, самих участников производства практически невозможно обеспечить полный учет особенностей и постоянно изменяющихся условий производства, а следовательно, и эффективное, осуществляемое в соответствии с количеством и качеством труда, распределение материальных благ.

Анализ деятельности промышленных производственных коллективов показывает, что их участие в совершенствовании форм стимулирования и повышении эффективности этих форм заключается прежде всего в отборе и использовании форм распределения, а также в выработке своих, внутренних форм воздействия на повышение трудовой активности работников. Следовательно, активное участие производственного коллектива в стимулировании труда при социализме является необходимым условием эффективного осуществления его на практике.

Во второй главе — «Воздействие производственного коллектива на совершенствование меры труда и распределения» — показывается объективная необходимость участия

производственного коллектива в осуществлении учета и контроля за производством и распределением, в нормировании труда, рассматриваются пути влияния коллектива на укрепление связи форм распределения материальных благ с конечными результатами труда.

В диссертации на основе большого фактического материала рассматривается одно из наиболее важных направлений влияния коллектива на укрепление меры труда и распределения — участие трудящихся в нормировании труда. Посредством нормирования общество, коллектив осуществляют учет трудовых затрат, предъявляют объективно обусловленные требования к личности по участию в общественном труде, а в самом выполнении установленных норм находит свое выражение отношение работников друг к другу как членам единого коллектива.

Автор исходит из того, что нормирование труда — это не простой учет рабочего времени, а творческий процесс выявления и использования резервов производства, установления прогрессивных норм и систематического пересмотра их по мере совершенствования техники, технологии и организации производства в каждом коллективе. Поскольку изменение условий производства происходит на предприятии и осуществляется непосредственно членами коллектива, то и высокое качество нормирования труда возможно лишь на основе широкого участия всех работников в установлении технически обоснованных норм. На основе данных по Уральскому заводу тяжелого машиностроения, Читинскому машиностроительному заводу, Московскому заводу «Станколиния», электrozаводу им. Куйбышева и других автор показывает, как рабочие, инженеры, экономисты и техники, творчески участвуя в рационализации производства и улучшении организационно-технических условий труда, объединенными усилиями изменяют объективные условия для внедрения технически обоснованных норм выработки (времени) на различных участках производства. Организационно-техническое преобразование производства и нормирование труда — это две взаимосвязанные и взаимообусловленные стороны единого процесса совершенствования социалистического производства коллективными усилиями.

В диссертации подробно рассматриваются многие наиболее распространенные и эффективные формы личного и коллективного участия трудящихся в систематическом пересмотре норм — индивидуальные комплексные планы повышения производительности труда, общественные бюро нормирования и экономического анализа и т. д. Анализ деятельности производственных коллективов показывает, что движение за пересмотр норм, повышение их качества по инициативе самих рабочих носит массовый характер. В 1964 году только на предприя-

ниях Российской Федерации работало 16 тысяч общественных бюро нормирования и экономического анализа, в работе которых принимало участие около 160 тыс. человек¹. Характерно, что меняется сам подход, методы нормирования труда в коллективе. На многих предприятиях составление календарных планов пересмотра норм сейчас начинается со сбора предложений и заканчивается обсуждением их при широком участии рабочих, нормировщиков, технологов по участкам и отдельным профессиям. В результате новые прогрессивные нормы выработки (времени) выступают как требования — обязательства коллектива и самих рабочих, средство распространения и внедрения достижений науки, техники и коллективного опыта.

Привлечение производителей к активному участию в нормировании труда не ослабляет, а, наоборот, укрепляет роль экономических служб завода, которые призваны обеспечить высокое качество норм на основе применения научно обоснованных прогрессивных нормативных материалов и активного творчества самих рабочих.

Повышение роли коллектива в укреплении норм как основы наиболее полной реализации принципа материальной заинтересованности в значительной мере зависит от существующей связи между нормой, заработной платой и конечными результатами труда. В настоящее время связь нормы с вознаграждением осуществляется таким образом, что заработок рабочего может увеличиваться только за счет перевыполнения нормы, так как тарифная ставка остается постоянной на длительный период. Поэтому, организуя нормирование труда как непрерывный творческий процесс внедрения и совершенствования технически обоснованных норм выработки, мы, с одной стороны, создаем условия для укрепления принципа материальной заинтересованности, улучшения организации, планирования производства, а с другой — постепенно сокращаем возможности для перевыполнения норм, а значит, и для получения рабочими приработка. Таким образом, при существующей взаимосвязи между нормой и вознаграждением за труд общественная заинтересованность индивида и коллектива в повышении качества норм вступает в противоречие с личным интересом в получении большего вознаграждения за выполнение более напряженных норм выработки (времени).

Существующее положение о сохранении за рабочим в течение шести месяцев после внесения предложения, повышающего выработку, ранее действовавших расценок, а также действующая система премирования за перевыполнение технически обоснованных норм не разрешают вышеуказанного противоречия, так как они поощряют рабочего за перевыполнение

¹ Всероссийское совещание по вопросам экономики промышленности. Сокращенный стенографический отчет. М., «Советская Россия», 1964, стр. 28.

и выполнение установленной нормы и не заинтересовывают его в постоянном улучшении качества норм. Об этом говорит также то обстоятельство, что спустя пять лет после тарифной реформы 1959—1960 гг., когда средний уровень заработной платы был приближен к тарифным ставкам и тем самым устранены объективные причины для неточностей в нормировании труда, на промышленных предприятиях вновь отмечается повышение уровня перевыполнения норм, ухудшение их качества. Это явление объясняется не столько недостатками в организации нормирования труда, сколько возрастанием разрыва между фондом заработной платы по тарифу, который почти не изменяется, и планируемым фондом, который растет по мере повышения производительности труда коллектива. В этих условиях для того, чтобы обеспечить сложившийся в коллективе средний заработок и его прирост, в новых нормах закладывается резерв времени на их перевыполнение, то есть фактически не заработная плата определяется выработкой, а, наоборот, норма выработки выводится из установленного уровня заработной платы.

На основе анализа деятельности многих предприятий Харьковской, Черкасской, Ярославской и других областей автор приходит к выводу, что обусловленный природой социализма новый, коллективистский характер нормирования труда и распределения требует и новой связи между нормой труда и заработной платой, суть которой заключается в том, что основной рост заработка рабочего должен осуществляться не столько за счет премий за выполнение и перевыполнение норм, сколько за счет роста тарифной ставки в определенном соотношении с повышением качества самой нормы. Например, если на основе тщательных расчетов и анализа опыта рабочих и коллектив приходят к выводу, что существующую технически обоснованную норму выработки (времени) имеется возможность повысить на 3%, то при ее выполнении тарифная ставка повышалась бы, скажем, на 1%. Дифференциация тарифных ставок в зависимости от напряженности норм не должна исключать премирования за освоение и перевыполнение новой нормы. Но при этом вознаграждение за каждый процент перевыполнения новой нормы выработки должно быть намного ниже, чем за каждый процент повышения нормы по сравнению с предыдущим плановым периодом.

Осуществление подобной связи между нормой, тарифом и заработком и расширение самостоятельности коллектива в ее осуществлении обеспечивало бы единство интересов общества, коллектива и личности в совершенствовании нормирования труда, способствовало бы развитию коллективного творчества рабочих и инженерно-технических работников в изыскании внутренних резервов роста производства.

Наряду с совершенствованием нормирования труда воз-

действие коллектива на укрепление связи форм стимулирования с конечными результатами труда осуществляется также при помощи внутрихозяйственного расчета, который является важнейшим средством осуществления прямой зависимости дохода всего предприятия, вознаграждения коллективов цехов, отделов, смен, участков, бригад и отдельных работников в зависимости от конечных результатов хозяйственной деятельности.

Опыт работы Смелянского завода, Бакинского вагоноремонтного завода, Московского автомобильного завода им. Лихачева, завода «Фрезер» и многих других показывает, что развитие внутрихозяйственного расчета позволяет коллективу активно влиять на улучшение технико-экономических показателей работы путем повышения материальной ответственности всех подразделений и каждого рабочего, вырабатывать у каждого работника бережливое, хозяйское отношение к народному достоянию, чувство ответственности и долга перед коллективом.

В третьей главе — «Участие производственного коллектива в повышении эффективности форм распределения» — рассматриваются средства и методы воздействия коллектива на повышение стимулирующего действия форм заработной платы и премирования за труд, а также вопросы использования в коллективе общественных фондов потребления для повышения производственной активности трудящихся.

Повышение роли коллектива в стимулировании труда связано прежде всего с использованием основной части заработной платы — тарифной ставки и таких факторов, как квалификационные разряды, должностные оклады и различного рода коэффициенты, уточняющие распределение коллективного заработка в соответствии с действительными затратами труда и конкретными условиями деятельности коллектива и работника. Автор анализирует опыт целого ряда коллективов в деле повышения эффективности форм заработной платы путем непосредственного участия работников бригад и участков в решении вопросов повышения уровня квалификации своих товарищей по труду и присвоения им разрядов.

Участие коллектива в присвоении разрядов повышает требовательность к качеству труда каждого рабочего, превращает факт повышения работника в разряде в процесс постоянного воздействия коллектива на личность, в событие, которое знаменует собой переоценку качества труда человека, общественное признание его новой роли в коллективе. Поэтому важно создать условия для повышения самостоятельности коллективов в решении вопросов о присвоении разрядов, особенно рабочим высшей квалификации.

По мере развития науки, технического прогресса и повышения степени фактической коллективности производства воз-

растает роль коллективов предприятий в выработке и использовании форм оплаты труда, наиболее полно отвечающих новым условиям производства. Данные о составе фонда заработной платы рабочих промышленных предприятий страны показывают, что удельный вес оплаты по основным сдельным расценкам снизился с 58,5% в 1958 г. до 45,4% в 1962 г., а удельный вес повременной оплаты по тарифным ставкам вырос соответственно с 17,2% до 28,6%. В структуре сдельной оплаты труда на многих предприятиях быстро растет удельный вес коллективной сдельщины¹. На Харьковском заводе кондиционеров в 1959 г. коллективной сдельной оплатой труда было охвачено 15% сдельщиков, а на начало 1964 г. по этой системе оплачивается почти половина рабочих-сдельщиков завода². Указанные выше явления обусловлены тем, что в условиях непрерывного технического прогресса и развития коллективистских отношений между людьми возникает необходимость в совместном обслуживании сложных агрегатов и установок, комплексов машин и автоматизированных участков производства, в развитии взаимодействия, сотрудничества, в поисках новых решений научных и производственных задач.

Изучение опыта использования коллективной сдельщины на промышленных предприятиях показывает, что в условиях ее применения важное значение приобретает повышение самостоятельности коллективов в определении оптимального численного состава бригад и присвоении разрядов рабочим. Ибо между членами коллективов устанавливается такая взаимосвязь, при которой рабочий в случае, если его разряд не соответствует качеству и количеству труда, будет присваивать часть коллективного заработка, принадлежащего другим, его товарищам. Распределение общего заработка внутри коллектива производится, как правило, в соответствии с разрядом и фактически отработанным временем каждого работника. В последние два-три года на предприятиях Свердловска, Ленинграда, Москвы и других городов по общему согласию работающих в отдельных коллективах распределение общей суммы вознаграждения стали производить с применением так называемого коэффициента личного участия. Его можно определить как показатель, который устанавливается и используется коллективом для корректировки вознаграждения работников внутри бригады или участка в соответствии с фактическим участием каждого рабочего в производственной деятельности, его отношением к труду и интересам коллектива.

Коэффициент личного участия определяется ежемесячно

¹ См. Стат. сборник «Промышленность СССР». М., изд-во «Статистика», 1964, стр. 90.

² Годовые отчеты завода за 1959—1963 гг.

на основе анализа показателей работы и отношения к труду каждого и обычно колеблется в пределах от 0,0 до 2,0. Опыт коллективов бригад и участков Уралмашзавода, Свердловской мебельной фабрики № 13, Ленинградского мясокомбината им. Кирова и других предприятий показывает, что применение коэффициентов личного участия сопровождается увеличением усилий коллективов по предупреждению нарушений трудовой дисциплины, по оказанию помощи в повышении квалификации, овладении передовым опытом и приемами труда. В результате происходит быстрый рост, подтягивание работников по выработке и дисциплине к показателям передовиков производства, а сами коэффициенты постепенно сближаются и для большинства членов коллектива равны единице. Основываясь на изучении опыта распределения коллективного заработка с применением коэффициента личного участия на промышленных предприятиях, автор считает необоснованной позицию профсоюзных организаций, которые возражают против применения коэффициента личного участия из-за боязни субъективизма, хотя, как известно, коэффициент вырабатывается коллегиально и утверждается на общем собрании бригады или участка. Опыт показывает, что коэффициент личного участия может успешно применяться в коллективе также и при повременно-премиальной оплате труда для распределения коллективной премии.

Премирование рассматривается в диссертации как процесс дораспределения материальных благ по конечным результатам труда работников и итогам хозяйственной деятельности предприятий, как функция коллектива, важное средство стимулирования труда. Анализ показывает, что по мере развития науки, техники, производства, коллективных форм организации и оплаты труда проявляется тенденция к увеличению премирования за качественные показатели, за коллективные результаты труда, к расширению круга премируемых работников. В этих условиях роль коллектива в премировании проявляется прежде всего при распределении коллективных премий между отдельными работниками и различными подразделениями, в осуществлении строжайшего контроля за выполнением коллективно выработанных условий премирования и действительным вкладом каждого в решение общих задач, за практическим использованием коллективных премиальных фондов, а также при решении вопроса о представлении к премированию и вручении премий. Участие коллективов в премировании и коллективные формы реализации этой функции представляют собой важный фактор сплочения коллектива и объединения усилий всех его членов в единую коллективную силу, обеспечивающую улучшение технико-экономических показателей работы.

Одной из решающих предпосылок оживления деятельности

коллективов в премировании является увеличение объема премиальных фондов и прежде всего фонда предприятия за счет отчислений от плановой прибыли. Необходимость положительного решения этого вопроса диктуется самой жизнью. Но даже при существующих условиях важным резервом повышения эффективности поощрительных фондов на предприятиях является расширение прав, самостоятельности коллективов в их распределении. Необходимо отказаться от централизованного утверждения процентов распределения коллективных фондов стимулирования, предоставив возможность самому коллективу решать вопрос о том, какой процент средств ежегодно расходовать на те или другие нужды. Коллегиальное утверждение сметы расходов исключит опасность произвольного использования средств коллективных фондов, даст возможность расходовать их в соответствии с конкретными условиями и потребностями коллектива.

Автор показывает, что усилиями коллективов по созданию и увеличению объемов поощрительных фондов не только не исчерпывается, а фактически только начинается их участие в стимулировании труда посредством премирования. Об этом говорит то обстоятельство, что процесс премирования внутри коллектива, с одной стороны, представляет собой вручение лучшим работникам или первичным коллективам в денежной или вещественной форме части дохода всего коллектива, а с другой — премия является наградой, формой общественного признания заслуг рабочего или группы участников производства перед коллективом. Поэтому наряду с ростом коллективных фондов поощрения исключительно большое значение в стимулировании труда имеют также формы и методы премирования.

Изучение практики премирования на промышленных предприятиях показывает, что многие коллективы фактически отстранены от рассмотрения и решения вопросов о премиях, распределение которых осуществляется, как правило, единолично директором завода или узким кругом лиц. Отсюда многочисленные случаи нарушения положений о премировании, ущемление прав производителей как коллективных собственников. Необходимым условием устранения подобных недостатков в премировании и распределении премий в соответствии с действительными заслугами работников перед коллективом и обществом является непосредственное участие коллектива в решении вопросов премирования, в осуществлении строгого контроля за использованием премиальных фондов. Это подтверждается опытом Московского электрозавода им. Куйбышева, металлургического завода «Серп и молот» и других предприятий, где распределение премий между коллективами цехов, отделов, служб и отдельных участков осуществляется на заседаниях балансовых комиссий с широким

участием представителей указанных подразделений, а решение вопроса о представлении к премиям и о премировании в бригадах и на участках, в том числе и из фонда мастера, осуществляется при участии всех членов коллектива. В работе показывается также важное значение участия коллективов во вручении премий, в осуществлении непосредственного общественного признания деятельности работника его товарищами по труду.

В диссертации делается попытка вскрыть возможности и рассмотреть пути использования в целях стимулирования труда и такую форму распределения, как общественные фонды потребления. В коллективе они представлены обычно отчислениями из государственного бюджета на содержание детских садов, яслей, подготовку и переподготовку кадров, а также определенной долей фонда предприятия, фонда ширпотреба, фонда по социалистическому соревнованию, отчислений на социальное страхование и обеспечение, которые расходуются на культурно-бытовое обслуживание, оздоровительные мероприятия и т. д.

Несмотря на то, что распределение общественных фондов потребления непосредственно не связано с затратами труда определенного количества и качества, оно (за исключением выплат, вообще не связанных с производственной или общественной деятельностью человека) или предполагает высококачественный труд в интересах коллектива, общества в будущем, или служит улучшению и увеличению объема текущего труда, или же основано на затратах труда определенного количества и качества в прошлом. К тому же размеры фонда общественного потребления, используемого в коллективе (внутриколлективного), в значительной мере зависят от результатов производственной деятельности коллективов. Все это говорит о том, что при социализме распределение через общественные фонды потребления выступает как особый способ осуществления связи личности с коллективом и обществом, которая может и должна быть использована в целях повышения трудовой активности трудящихся.

Автор показывает, что формы, характер и методы воздействия на человека через общественные фонды потребления значительно отличаются от тех, которые связаны с распределением через формы заработной платы и премии. Общественные фонды используются преимущественно через формы совместного, коллективного и меньше индивидуального потребления, которые позволяют объединить личные, коллективные и общественные интересы в единую силу, в мощный фактор общественного развития. Эффективность как совместных, так и индивидуальных форм потребления общественных фондов можно значительно повысить за счет повышения роли коллектива в их использовании, особенно той части, которая непосред-

ственно идет на удовлетворение потребностей членов коллектива.

Анализ использования фондов общественного потребления на многих предприятиях показывает, что коллективы могут значительно повысить эффективность той части их, которая выделяется на содержание, воспитание и образование детей и юношества. Постоянная забота о детях со стороны производственного коллектива, в котором работают их родители, имеет непосредственное отношение к повышению трудовой активности членов коллектива. Ибо за каждым уже имеющимся или вновь созданным местом в детском учреждении стоит возвращение к производительному труду временно не работавших членов коллектива, закрепление высококвалифицированных кадров на производстве, спокойный и уверенный творческий труд родителей, за детьми которых организован хороший уход, высвобождение у работников части свободного времени для работы над собой, а также увеличение реальных доходов семьи, укрепление связи с производственным коллективом. Именно поэтому на многих предприятиях Свердловской области, которые активно поддерживали начин коллектива завода медицинских препаратов о создании внешкольных учреждений за счет внутренних средств, детские учреждения называют важнейшим цехом завода. Важным в повышении производительности общественного труда является также укрепление связей социалистических производственных коллективов со школами, училищами, вузами, которые решают задачу пополнения предприятий квалифицированными кадрами.

Еще более зримо значение общественных фондов потребления для стимулирования труда проявляется при совместном или индивидуальном потреблении их непосредственными участниками производства через организацию отдыха, оздоровления, лечения и культурного обслуживания членов коллектива, предоставления работникам завода жилья, путевок в санатории, дома отдыха, оказывающие прямое или косвенное влияние на увеличение доходов членов коллектива и улучшение условий их работы. На основе изучения данных по ряду предприятий Николаевской области, Алтайского моторного завода, Харьковского завода транспортного машиностроения и других автор делает вывод о необходимости дальнейшего укрепления связи распределения общественных фондов потребления с затратами труда путем увеличения объема той части их, которая потребляется через производственные коллективы, а внутри коллективов — путем более строгого учета отношения работников к общим интересам. В настоящее время на многих предприятиях страны трудящиеся требуют, чтобы жилище, путевки в дома отдыха, пансионаты и т. п. предоставлялись в первую очередь тем из числа нуждающихся, кто имеет в прошлом и настоящем большие заслуги

перед коллективом. Коллектив Николаевского судостроительного завода им. Носенко в числе мер, применяемых к работникам, которые нарушают трудовую дисциплину, совершают прогулы и недобросовестно относятся к выполнению своих обязанностей, решил не выдавать им путевки в дома отдыха и санатории из фонда соцстраха или из любых других источников по льготной стоимости, не оказывать материальную помощь из фонда профсоюза и фонда предприятия, а также ставить вопрос о перенесении очередности на получение квартир на более поздние сроки. Использование коллективом этих мер воздействия на нерадивых работников в сочетании с уже известными формами стимулирования незамедлительно сказалось на результатах деятельности всего коллектива.

Анализ использования на предприятиях общественных фондов потребления в целях укрепления принципа материальной заинтересованности показывает, что коллективы находят правильные пути распределения их с учетом двух факторов — потребности работника и его отношения к труду, к интересам коллектива.

* * *

Основные положения диссертации изложены в статье «Роль социалистического производственного коллектива в совершенствовании форм стимулирования труда», которая помещена в сборнике «Социалистический производственный коллектив». Изд-во «Мысль», 1964.
