

55
А-2

МОСКОВСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени М. В. ЛОМОНОСОВА

На правах рукописи

И. А. АКИМОВА

**Совершенствование форм и систем
оплаты труда рабочих в промышленности
строительных материалов СССР**

Автореферат диссертации
на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель
доктор экономических наук
профессор Е. Л. МАНЕВИЧ

ИЗДАТЕЛЬСТВО МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА
1963

Диссертация «Совершенствование форм и систем оплаты труда рабочих в промышленности строительных материалов СССР» состоит из введения, трех глав и краткого заключения, в котором сформулированы основные выводы диссертации.

Во введении обосновывается выбор темы исследования, дается краткий обзор литературы по указанному вопросу. Основным мотивом выбора темы является актуальность проблемы. Главной экономической задачей советского народа на ближайшие двадцать лет, сформулированной в Программе КПСС, является создание материально-технической базы коммунизма. В Программе подчеркивается, что одним из основных условий решения этой задачи является последовательное осуществление принципа материальной заинтересованности.

Заработная плата является важнейшей формой реализации материальной заинтересованности работников в результатах своего труда. Каждый из трех составных и взаимозависимых элементов организации заработной платы: тарифная система, нормирование труда, формы и системы оплаты выполняют разную роль в организации материального стимулирования. Каждый из них представляет вполне самостоятельный объект исследования.

Упорядочение заработной платы, проведенное в промышленности, повысило стимулирующее значение форм и систем оплаты. Однако многие конкретные вопросы материального стимулирования рабочих остаются нерешенными.

В литературе, посвященной вопросам оплаты труда рабочих, разбираются главным образом общие тенденции развития заработной платы. Отдельные авторы критикуют недостатки проведенного упорядочения условий оплаты труда рабочих и вносят свои предложения по дальнейшему совершенствованию всей организации заработной платы.

В некоторых статьях, опубликованных в журналах «Социалистический труд», «Вопросы экономики», «Плановое хозяйство» имеются предложения о путях совершенствования

232725

Центральная научная
БИБЛИОТЕКА

Академии наук Киргизской ССР

поощрительных систем в различных отраслях промышленности. Но, к сожалению, очень мало работ, в которых исследуется организация оплаты труда в промышленности строительных материалов.

В данной диссертации вопросы совершенствования систем оплаты рабочих рассматриваются на примере пяти отраслей производства: цемента, строительного стекла, железобетонных изделий, кирпича и деревянных строительных конструкций. Одновременный анализ применяемых форм и систем оплаты в этих отраслях обусловлен следующими моментами: 1) все эти отрасли промышленности строительных материалов объединяет единство назначения продукта; 2) организация труда, обусловленная технологией производства, имеет много общих черт. (Так, производство цемента, строительного стекла, древесно-волоконных плит представляет собой регламентированные в значительной степени аппаратные процессы; производство кирпича, железобетона, деревянных строительных конструкций основано на бригадной организации труда). Во всех этих отраслях господствующей системой оплаты труда является коллективная сдельная оплата; 3) в указанных отраслях осуществлена единая тарифная политика; 4) потребность в комплексном развитии всех отраслей промышленности строительных материалов и единство назначения продукции обусловила объединение их в одном органе управления; 5) анализ действующих систем оплаты рабочих в промышленности строительных материалов поможет выявить общие вопросы стимулирования рабочих и их специфическое применение в каждом конкретном случае.

Диссертация написана на фактическом материале многих предприятий Белорусского и Донецкого Совнархозов и Главного управления строительных материалов при Московском городском Совете депутатов трудящихся.

В главе I — «Личная материальная заинтересованность в период развернутого строительства коммунизма» — теоретически обосновывается необходимость совершенствования механизма стимулирования.

В экономической литературе можно встретить примитивное толкование материальной заинтересованности; часто ее трактуют как правовую категорию, применяемую с воспитательной целью. Так, Н. Никитин в учебнике политической экономии пишет: «При социализме не преодолены до конца пережитки в сознании людей. Наряду с основной массой работников, честно выполняющих свои обязанности, встречаются люди, которые недобросовестно относятся к труду, нару-

шают трудовую дисциплину. Осуществление принципа личной материальной заинтересованности обеспечивает воспитание социалистического отношения к труду»¹.

Такая трактовка является односторонней, ошибочной. Материальные интересы общества порождены материальными потребностями. Материальные интересы реализуются в процессе потребления, но поскольку нет потребления без производства, обмена и распределения, — материальные интересы включают все отношения по воспроизводству общественного продукта. Поэтому «экономические отношения каждого данного общества проявляются прежде всего как интересы»². Таким образом, содержание материального интереса всегда объективно, поскольку им являются определенные производственные отношения.

Но объективное содержание материального интереса выступает в субъективной форме, так как потребности человека «отражаются в голове, осознаются»³. Субъективная форма материального интереса есть материальный стимул. Отражаясь в сознании человека, воздействия внешнего мира нередко приобретают искаженную форму. Точно так же материальный интерес в производстве и присвоении продукта в голове отдельного человека проявляется как материальный интерес в присвоении продукта, так что фаза распределения приобретает доминирующее значение. Поэтому Маркс говорит, что «по отношению к отдельному индивидууму распределение выступает как общественный закон, определяющий его положение в сфере производства, внутри которого он производит, и стало быть, предшествующий производству»⁴.

Материальный интерес производителя в присвоении необходимого продукта из фонда индивидуального распределения выступает как личная материальная заинтересованность работника в результатах своего труда. Содержание личной материальной заинтересованности при социализме заключается в действии закона распределения по труду. В то же время, без закона стоимости, т. е. без сведения индивидуальных трудовых затрат к общественно-необходимым, механизм личной материальной заинтересованности не может быть использован.

¹ Н. Никитин. «Политическая экономия». Соцэкгиз. М., 1960, стр. 257.

² К. Маркс, Ф. Энгельс. Избранные произведения, т. 1, стр. 575.

³ К. Маркс, Ф. Энгельс. Избранные произведения, т. 2, стр. 77.

⁴ К. Маркс. «К критике политической экономии», 1953, стр. 207.

Закон распределения по труду обуславливает дифференциацию производителей по размерам затраченного труда и полученного вознаграждения. Такая дифференциация диктуется сохранением в условиях социализма социально-экономических различий между трудом умственным и физическим, квалифицированным и простым, легким и тяжелым. Эти различия связаны с социальной неоднородностью труда, при которой за определенными классами и слоями общества закрепляются определенные виды труда. Социальная неоднородность труда, в свою очередь, обусловлена уровнем развития производительных сил.

Технический прогресс и рост производительности труда ведут к изменению распределительных отношений в обществе. Однако на ближайшее двадцатилетие, как об этом говорится в Программе КПСС, основной формой распределения останется распределение по количеству и качеству затраченного труда.

Поэтому вопросы личной заинтересованности, политика материального стимулирования имеют первостепенное значение. «Игнорировать принцип материальной заинтересованности — значит вести дело, руководствуясь субъективными соображениями, перепрыгивать через этап, значит губить дело социалистического, коммунистического строительства»⁵.

В своей политике партия руководствуется указанием В. И. Ленина, что «распределение есть метод, орудие, средство для повышения производства»⁶.

Основной формой распределения необходимого продукта в эпоху социализма и в период развернутого строительства коммунизма является заработная плата. Правильная организация заработной платы обеспечивает материальное стимулирование производств.

Технический прогресс ведет к изменению методов соизмерения заработков рабочих с величиной затраченного труда. Формы и системы оплаты труда как конкретное проявление отношений распределения постоянно изменяются вслед за изменением уровня производительных сил и условий производства. Совершенствование систем оплаты заключается в установлении соответствия между уровнем развития производства и методами, способами измерения затрат труда. Задачей совершенствования систем оплаты является обеспечение на каждом производственном участке личной материальной за-

⁵ Материалы XXII съезда КПСС. Госполитиздат, М., 1961, стр. 83.

⁶ В. И. Ленин. Соч., т. 32, стр. 425.

интересованности рабочих в полезных результатах своего труда.

Вторая глава посвящена совершенствованию форм и систем заработной платы на первом этапе ее упорядочения. Анализ начинается с итогов упорядочения тарифных условий, поскольку тарифная система обуславливает качество норм и эффективность применения тех или иных систем оплаты. Показаны положительные итоги введения новых расчетных условий, а также недостатки проведенного упорядочения. Эти недостатки заключаются в определенной заниженности тарифных ставок, в сохранении в ряде случаев разноречия в удельных весах тарифа и в заработной плате у рабочих одинаковых профессий и квалификации. Заниженность тарифных ставок по сравнению со сложившимся уровнем заработной платы обуславливает низкое качество нормирования и большой процент перевыполнения норм, главным образом на участках с ручным и машинно-ручным трудом. Это относится прежде всего к предприятиям железобетонной и деревообрабатывающей промышленности, поскольку для них характерна наименьшая степень регламентации производственных процессов. Вот, например, как колеблется выполнение норм и заработная плата у трех ведущих профессий на Московском деревообрабатывающем комбинате № 4 и его филиале в марте 1963 года⁷.

Профессии рабочих	Средний раз- ряд рабочих	Выполнение норм выра- ботки (в %)		Среднечасовая заработная плата (в руб.)		Среднемесячная заработная плата (в руб.)	
		ДОК № 4	фи- лиал	ДОК 4	филиал	ДОК № 4	филиал
Сортировщики	3	133	148	0,565	0,653	100	115
Станочники	3,2	124	137	0,534	0,595	94	105
Отделочники	3	135	151	0,53	0,59	93	104

Приведенные данные являются ярким примером резких колебаний в заработках рабочих одинаковой профессии в результате различного качества нормирования их работ.

Как показывают материалы заводов, средний процент выполнения норм выработки на большинстве технологических

⁷ Материалы отдела труда и заработной платы завода.

участков возрастает. Так, по главку «Мосгорстройматериалы» в целом выполнение норм у ведущих профессий кирпичных, деревообрабатывающих, железобетонных заводов составило ⁸:

Профессия	в октябре 1961 г.	в октябре 1962 г.
Садчики	114,5	115,0
Столяры	141,2	147,0
Станочники	128,5	133,4
Рамщики	134,7	127,7
Бетонщики	132,7	135,6
Арматурщики	138,1	141,8

В настоящее время перевыполнение норм выработки сдельщиками является единственным источником увеличения заработков в результате роста производительности труда, что неизбежно ведет к систематическому перевыполнению норм и к снижению стимулирующей роли премирования.

Поэтому помимо ликвидации отдельных недостатков в тарифной системе необходимо периодически осуществлять пересмотр тарифных ставок. В противном случае эффективное применение форм и систем оплаты будет затруднено. Таков основной вывод § 1 главы II.

В диссертации намечены три основных направления совершенствования форм и систем оплаты труда, обусловленные упорядочением организации заработной платы.

1) Сужение сферы действия сдельной и расширение сферы действия повременной оплаты.

2) Расширение сферы действия коллективной сдельной оплаты с оплатой за готовую продукцию.

3) Расширение сферы действия поощрительных систем.

Введение повышенных тарифных ставок позволило значительно сократить сферу сдельной оплаты труда. На повременную оплату переведены вспомогательные профессии, которые нецелесообразно стимулировать сдельной оплатой, а также те профессии, нормирование труда которых затруднено или невозможно.

Повременно оплачиваются теперь и некоторые рабочие основных профессий на участках с высокомеханизированным и автоматизированным производством и с регламентирован-

⁸ Материалы отдела труда и заработной платы Главка.

ным ритмом работы (транспортёрщики сырьевых цехов в цементной промышленности, транспортёрщики соды и сульфата на стекольных заводах и др.). Об изменениях, которые произошли в распределении рабочих по основным формам заработной платы, можно судить по следующим данным ⁹:

Формы заработной платы		О т р а с л и				
		строитель- ные мате- риалы	стекло	цемент	деревооб- работка	Производ- ство желе- зобетона
До упорядо- чения	сдельная оплата	85	78,9	79,3	84,0	82,6
После упоря- дочения		75,0	64,2	66,3	75,4	70,3
До упорядо- чения	повремен- ная оплата	15,0	21,1	20,7	16,0	17,4
После упоря- дочения		25,0	35,8	33,7	24,6	29,7

Недостатком повременной оплаты является снижение материальной заинтересованности в количестве и качестве труда. Поэтому на отдельных предприятиях наблюдается увеличение численности ремонтного персонала; кое-где произошло увеличение простоев оборудования. Однако указанный недостаток с успехом упраздняется применением премиальных систем и хорошей организацией производства (в частности созданием централизованной ремонтной службы) ¹⁰.

Сдельная оплата на предприятиях промышленности строительных материалов применяется главным образом как коллективная оплата. Широкое распространение коллективной оплаты обусловлено техникой и технологией производства, требующей коллективной организации труда. Специфика технологии определяет и выбор одной из двух разновидностей

⁹ По данным НИИ труда.

¹⁰ Нормативно-исследовательский отдел института «Росстпромпроект» Госплана РСФСР в 1962 году провел фотохронометражные наблюдения за работой оборудования на 17 кирпичных заводах, где ремонтный персонал оплачивается повременно. Оказалось, что простой оборудования по вине ремонтного персонала на пяти заводах с централизованной ремонтной службой на 22% меньше, чем на 12 заводах, где ремонтная служба децентрализована. Работники ОТЗ первых пяти заводов были удовлетворены повременной оплатой. На остальных 12 выступали против нее.

коллективной оплаты: оплаты по коллективным расценкам с распределением заработка между членами бригады или оплаты по конечным результатам по индивидуальным расценкам.

До упорядочения расчетных условий широкому распространению коллективной оплаты и созданию комплексных бригад мешало наличие различных ставок I разряда для рабочих одного и того же технологического участка и регулирование заработка уровнем выполнения норм.

В диссертации сформулированы основные условия применения коллективной сдельной оплаты, этапы и тенденция ее развития. На основе анализа фактических данных многих заводов показана эффективность коллективной оплаты в условиях производства строительных материалов. Коллективная бригадная оплата ведет к сокращению численности бригады и росту производительности труда. Так, создание комплексных бригад на Могилевском кирпичном заводе № 8 высвободило сразу 17 рабочих, что позволило повысить производительность труда на 4%. Оплата за готовую продукцию обуславливает значительное повышение качества продукции. Перевод на эту систему оплаты садчиков Гродненского комбината строительных материалов привел к сокращению брака с 14,1% до 4,9%¹¹ (при планируемых 6% брака).

При оплате за конечные результаты производства исчезают приписки продукции, что способствует снижению себестоимости продукции. На снижении себестоимости сказывается и экономия за счет ликвидации контролеров на промежуточных операциях. Так, на стеклозаводе имени Дзержинского (БСНХ) экономия от сокращения контролеров за 1960 год составила 30 тысяч рублей. Снижению себестоимости способствует также экономия конторского труда за счет резкого сокращения числа нарядов и расчетов по заработной плате.

Оплата за готовую продукцию заинтересовывает рабочих в выпуске комплектных изделий.

Коллективная оплата создает коллективную материальную и моральную заинтересованность рабочих в результатах своего труда.

Однако эффект от введения коллективной оплаты возможен только при наличии следующих условий: строгой поточности производства, когда через руки каждого рабочего проходит одинаковое количество продукции; когда работа тре-

бует совмещения профессий; когда работа в одиночку невозможна, а меру индивидуального участия точно установить нельзя. В соответствующих условиях эффективна и коллективная косвенная оплата вспомогательных рабочих. Обязательным условием ее применения является строгое закрепление вспомогательного персонала за основными производственными участками.

По мере развития технического прогресса круг рабочих, оплачиваемых по коллективной сдельной оплате, будет расширяться. Однако соотношение между двумя разновидностями системы изменится.

Переход (в будущем) к автоматизированным, регламентированным процессам обусловит оплату рабочих за готовую продукцию по индивидуальным расценкам. Это неизбежно повлечет за собой сокращение сферы применения бригадной оплаты с комплексной расценкой, так как отпадет нужда в совмещении ручных работ в течение смены.

При всех своих достоинствах коллективная оплата имеет один существенный недостаток. Он заключается в известном уравнивании зарплаток рабочих в бригаде, оплачиваемой по суммарной расценке. Поскольку практически невозможен абсолютно точный учет индивидуальной выработки, наиболее правильным методом распределения заработка в бригаде является распределение по тарифу рабочих и количеству отработанного ими времени.

Встречаются бригады (главным образом на деревообрабатывающих и железобетонных предприятиях), где отдельные члены бригады выполняют по совмещению работу высшего разряда. В этих случаях целесообразно при распределении заработка в бригаде учитывать время на выполнение работ высшей квалификации. Если, к примеру, рабочий половину и более своего рабочего времени выполняет задания, которые относятся к высшим разрядам, ему необходимо платить по разряду выполняемой работы. Если работа по совмещению занимает от $\frac{1}{4}$ до $\frac{1}{2}$ рабочего времени — при распределении заработка разряд рабочего целесообразно повышать на 0,5 разряда.

Второй недостаток бригадной оплаты заключается в возможном чрезмерном сокращении численности рабочих в бригаде. При этом заработки каждого рабочего значительно возрастают, а общая выработка снижается. Практика нашла верный способ борьбы с излишним сокращением численности соответствующим уменьшением суммарной расценки.

Разновидностью коллективной оплаты по индивидуальным

¹¹ Из годовых отчетов комбината.

расценкам является система «норма — план», применяемая на некоторых цементных заводах. Суть системы «норма — план» состоит в том, что план выработки на цех равен норме выработки. Поэтому определение заработка рабочего сводится к умножению его тарифа на процент выполнения нормы и начисления на эту сумму соответствующего процента премии за выполнение и перевыполнение плана. Условием для появления системы «норма — план» явилось повышение тарифных ставок сдельщиков, что гарантировало получение сложившейся заработной платы при незначительном перевыполнении норм выработки.

Появление этой системы обусловлено высокой механизацией и регламентацией технологических процессов цементного производства. Однако степень регламентации не достигла еще того уровня, при котором рабочие не влияют на величину выпущенной продукции.

Аналогичные условия создались сейчас на участке варки и вытягивания (или проката) стекла, в производстве древесно-волоконистых плит. Так, на участке проката стекла завода «Автостекло» (Донецкий СНХ) колебания в выполнении норм выработки составляют 5%, на Гомельском стекольном заводе 1—3%¹². Аналогичные колебания можно проследить по Ногатинскому заводу древесно-волоконистых плит (Москва) и др.

Достоинства системы «норма — план» (при наличии необходимых условий ее применения) заключаются в том, что создается коллективная материальная заинтересованность в увеличении выпуска продукции и в улучшении работы оборудования. Кроме того, повышается заинтересованность в освоении новой техники, что сближает интересы инженерно-технических работников и рабочих. План выступает как подлинно обоснованная, техническая норма коллективного труда рабочих. Стабильность в выполнении норм благоприятствует соблюдению теплового и технологического режима работы печей.

Дальнейшее развитие технического прогресса неизбежно приведет к расширению сферы применения «нормы — плана». Поэтому необходимо совершенствовать эту систему, устранять имеющиеся у нее недостатки, а именно: сложность стимулирования качества продукции, так как нет расценок; затруднения в поощрении рабочих на «узких» местах производства; определенное уравнивание работы смен.

¹² Данные отделов труда и заработной платы заводов.

В диссертации показано, как благодаря премированию рабочих, могут быть устранены указанные недостатки в системе «норма — план».

Отдельные заводские работники по труду и заработной плате выступают против системы «норма — план», ибо, по их мнению, эта система «замораживает» заработки рабочих. Но определенная стабильность заработков вызывается не системой оплаты, а регламентацией производственных процессов. Применение сдельной оплаты и рост заработков в результате переработки норм в данных производственных условиях означало бы снижение качества нормирования. Систематический рост заработной платы в условиях строгой регламентации и автоматизации производства возможен повышением процента премии или периодическим повышением тарифных ставок.

В результате упорядочения заработной платы значительные изменения произошли в применении поощрительных систем оплаты. Прежде всего намного расширился круг премируемых рабочих, что видно из следующей таблицы¹³.

Процент премируемых	Отрасли производства				
	Строительные материалы	Стекло	Цемент	Деревообработка	Производство железобетона
До упорядочения	45,0	40,3	42,0	38,0	29,9
После упорядочения	72,2	64,3	63,8	69,5	79,1

Поощрение за перевыполнение норм выработки заменило премирование основных производственных рабочих за выполнение и перевыполнение планов производства. Вспомогательные рабочие премируются за своевременное и качественное выполнение работ при условии выполнения плана производства. Этим самым усиливается коллективная материальная заинтересованность в конечных результатах производства. В отраслях строительных материалов, где производство поточное и поточно-агрегатное, где господствует бригадная организация и коллективная оплата труда, круг премируемых за выполнение и перевыполнение плана очень широк.

¹³ Данные НИИ труда.

Практически почти все основные рабочие премируются. Увеличение премируемых вспомогательных рабочих связано с переводом их на повременную оплату труда.

Определенное увеличение круга премируемых рабочих вызвано необходимостью ужесточить нормы выработки при сохранении сложившегося уровня заработной платы. Такое применение премиальных систем (для регулирования заработной платы) является серьезным недостатком существующего премирования.

По этой причине нередко размер премии у высококвалифицированных ведущих профессий значительно ниже, чем у менее квалифицированных профессий. На некоторых предприятиях, где в период перехода на новые условия оплаты тарифные условия обеспечили сложившийся уровень заработной платы, рабочие ведущих профессий вовсе не премируются. Например, на Минском кирпичном заводе № 4 — в одном цехе рабочие получают предельные размеры премии. В другом, совершенно аналогичном цеху вообще не получают премии. Рабочим отдельных профессий устанавливаются очень низкие размеры премии (3,5% от сдельного заработка за выполнение плана).

Премирование рабочих осуществляется на основе типовых положений, утвержденных Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы совместно с ВЦСПС. Типовые положения устанавливают перечень премируемых профессий, предельный размер премии, показатели и условия премирования. Этим самым типовые положения устранили разноречивость в оплате рабочих и установили необходимые соотношения в оплате труда между ведущими и прочими профессиями. Однако ликвидация разноречивости вовсе не означает ведение обязательной унификации в премировании. Премирование рабочих одинаковых профессий на разных предприятиях не может быть трафаретным; иначе исчезает экономическая эффективность поощрения рабочих, ибо производство даже одной и той же продукции на разных предприятиях протекает в разных технологических и организационных условиях. Поэтому на каждом предприятии есть свои специфические задачи материального стимулирования рабочих. Типовые положения, правда, разрешают дополнять перечень профессий или переводить профессию из третьей группы премирования во вторую. Однако очень многие предприятия просто слепо копируют типовое положение, снижая тем самым значение премии в материальном стимулировании. Унификация премирования является вторым существенным

недостатком современного премирования. Типовые положения и большинство заводских премиальных положений не учитывают качества продукции (исключение составляют предприятия стекольной промышленности); качество работы вспомогательных рабочих констатируется, но не учитывается.

Чрезмерная унификация премирования лишает гибкости аппарат материального стимулирования. Это препятствует выявлению резервов роста производительности труда, снижению себестоимости и повышению качества продукции. Для повышения стимулирующей роли премирования должны быть решены некоторые принципиальные вопросы, связанные с показателями и условиями премирования на различных участках производства.

В главе III рассматриваются вопросы дальнейшего совершенствования форм и систем заработной платы в промышленности строительных материалов.

На отдельных участках производства эффективным средством стимулирования качества продукции являются дифференцированные расценки. Такие расценки целесообразны при выпуске одной и той же продукции, качество которой непосредственно зависит от рабочих данного участка. Так, в производстве извести от рабочих зависит процент ее активности. В производстве деревянных строительных деталей и железобетонных изделий от рабочих зависят внешние качества продукции.

Повышенная расценка за продукцию I сорта является премией за каждую единицу изделия отличного качества. В перечисленных случаях она имеет преимущество перед премированием за качество всей продукции, так как качество труда здесь контролируется самим продуктом. Премирование за каждую единицу изделия отличного качества возможно при отсутствии официально утвержденной сортности изделий, так как расценки рассчитываются с учетом удельного веса заработной платы рабочих в себестоимости продукции. Премия на каждую единицу продукции выплачивается сверх тарифного заработка рабочего. Эффективность применения повышенных расценок за продукцию отличного качества показана на примере двух предприятий. На Московском деревообрабатывающем комбинате № 4 за два месяца применения посортных расценок (март, апрель 1961 г.) удельный вес продукции II сорта снизился с 16,2 до 13,8%...¹⁴. На Казанском силикатном заводе введение посортных расценок в зависимости

¹⁴ Материалы планового отдела завода.

от процента активности извести повысило его активность в среднем до 60% (за 1961 г.), в то время как в 1960 г. активность составила 48%.

Совершенствование как сдельной, так и повременной формы оплаты невозможно без совершенствования нормирования. При сдельной оплате низкие нормы выработки снижают стимулирующее значение премии. При повременной оплате отсутствие нормативов (труда, обслуживания, численности) ведет к росту численности рабочих, к снижению качества обслуживания.

Целесообразен дальнейший перевод на окладную систему оплаты тех профессий, объем работы которых стабилен и не может измениться по желанию рабочих (комплектовщики, шорники, смазчики, лаборанты, электрокарщики, рабочие у железнодорожных переездов, телефонисты). Окладная система более целесообразна и для контролеров отдела технического контроля. Премирование их при условии выполнения плана участком (цехом) создает заинтересованность у контролеров в увеличении продукции, что снижает качество контроля.

Совершенствование премиальных систем должно идти по линии увеличения конкретных показателей премирования. Однако автор не разделяет мнение многих практических работников о том, что премирование за выполнение плана надо оставить только в высокомеханизированных отраслях с регламентированным ритмом производства (в производстве цемента, стекла, древесно-волоконных плит), а в отраслях с преобладанием машинно-ручного труда рабочие якобы должны премироваться только за перевыполнение плана производства, так как планы там ненапряженные и легко выполняются на 105—108%. При условии постоянного значительного перевыполнения плана, по мнению этих работников, премия за его выполнение превращается в механическую надбавку к тарифу.

Это не так. Совершенствование систем оплаты труда не должно исходить из недостатков современного планирования. Оно тогда принесет экономический эффект, когда будет проходить одновременно с совершенствованием организации производства, планирования, хозрасчета. Другими словами, совершенствование систем оплаты есть хотя и очень важная, но лишь одна сторона в общественной организации труда и производства.

Планирование — это основа всего социалистического способа производства. План является государственным законом,

невыполнение плана ведет к нарушению народнохозяйственных пропорций. Поэтому во всех случаях премирование основных рабочих должно быть связано с выполнением плана агрегата, бригады, участка или цеха. Но размер премии за выполнение плана должен зависеть от степени регламентации производственного процесса (что учитывается типовыми положениями) и от степени использования производственной мощности оборудования (что должно учитываться руководителями предприятий).

Прямая сдельная система стимулирует рабочего в перевыполнении норм выработки. При существующих значительных разрывах между нормой и планом перевыполнение норм может быть и при невыполнении плана. Поэтому даже там, где увеличение выработки зависит главным образом от рабочего, премия за выполнение плана обеспечивает получение нужной предприятию величины продукции.

Премирование основных рабочих за количественные показатели, при соответствующем построении шкалы, стимулирует рост производительности труда. В этой связи при новом повышении тарифных ставок было бы целесообразно предоставить право директорам предприятий совместно с профсоюзной организацией — повышать размеры премии по мере роста производительности труда на участке, в бригаде, цехе. Если типовым положением предусмотрен предельный размер премии на данном участке — 20%, то фактический размер премии может расти от 10% до 20% по мере увеличения выработки на одного рабочего.

В промышленности строительных материалов есть много участков, на которых следует усилить борьбу за повышение качества продукции. Премия за качество может быть дифференцированной, повышаясь по мере улучшения сортности, марочности; или премия может выплачиваться с какой-то исходной качественной величины. Так, на Константиновском заводе «Октябрьской революции» отломщики лент стекла премируются при условии выполнения плана выхода стекла I сорта. Резчики стекла на этом же заводе — за увеличение выхода порезанного стекла против норм боя в 3% и отходов стекла в 1%. Причем размер премии увеличивается пропорционально полученной экономии.

Сочетание количественных и качественных показателей премирования успешно применяется в производстве древесно-волоконных плит на деревообрабатывающем комбинате № 4 (Москва). Шкала премирования имеет три ступени диффе-

ренциации количественных и качественных показателей. Такая ведущая профессия как дефибраторщик премируется по следующей шкале:

Размеры премии в % к тарифной ставке сдельщика при среднемесячной выработке за месяц в м^2 и различной прочности в кг/см^2

от 3200 м^2 до 3749 м^2			от 3750 до 4249 м^2			от 4250 до 4750 м^2		
400 кг/см^2	400 —449 кг/см^2	450 кг/см^2 и выше	400 кг/см^2	400 —449 кг/см^2	450 кг/см^2 и выше	400 кг/см^2	400 —449 кг/см^2	450 кг/см^2 и выше
10	15	20	15	20	25	20	25	30

Эффективность премиальной оплаты, введенной с начала 1962 г., сказалась сразу же. За месяц до ее введения среднемесячная прочность плиты составляла 397 кг/см^2 (при ГОСТе 400 кг/см^2). Через месяц после введения прочность поднялась до 406,8 кг/см^2 . Величина брака по вине рабочих снизилась с 14,3% до 12,4%.

За повышение качества продукции целесообразно премировать следующие профессии:

В производстве цемента — машинистов вращающихся печей за количество проб высокого качества; шламовщиков за средний остаток на сите и за среднюю влажность шлама по данным лабораторного анализа с установлением нижнего предела, с которого выплачивается премия.

В стекольном производстве — машинистов машинно-ванн печей и машинистов проката — за увеличение выхода годной продукции (уменьшение планового брака) и за увеличение продукции I сорта; рабочих составного цеха за соблюдение заданной рецептуры шихты; резчиков стекла — за увеличение выхода порезанного стекла против норм боя и отходов стекла.

В производстве кирпича — составителей шихты, обжигальщиков, садчиков — за повышение марочности кирпича; заливщиков — за показатели среднемесячной температуры глиняного бруса; кочегаров — за среднемесячную температуру воздуха в сушильнях.

В производстве других строительных материалов — рабочих по приготовлению гашеной извести за средний процент активности извести; рабочих по производству древесно-волоконистых плит (рубщиков, дефибраторщиков, прессовщиков) — за повышение прочности плиты; кочегаров — за среднюю температуру в сушильнях.

Поскольку производственные условия на каждом предприятии разные, сочетание показателей и условий премирования основных рабочих тоже должно быть различным. В одном случае премия может выплачиваться за качественные показатели при условии выполнения плана выпуска продукции и плана по производительности труда. В другом случае — за выполнение плана по количеству при условии выполнения плана по сортности продукции; в третьем — размер премии повышается при росте производительности труда. На ряде производственных участков важно поощрять производство комплектных изделий. (Производство железобетонных изделий для домостроения, изготовление арматуры.) Комплектность изделий может быть условием премирования на этих участках. Важно всегда одно — чтобы поощрялся полезный, в каждом конкретном случае необходимый предприятию результат труда рабочего.

Не оправдывает себя установленное типовым положением обязательное условие премирования основных рабочих — выполнение норм выработки.

Это условие вполне обосновано для производств с индивидуальной организацией труда, где выполнение плана участком или бригадой может быть и при невыполнении норм выработки отдельными рабочими. В производстве строительных материалов господствует бригадная организация труда с бригадной или агрегатной нормой выработки. План производства для бригады, агрегата или выше нормы, или равен ей. Поэтому выполнение плана автоматически означает выполнение нормы выработки. В таком случае выполнение норм выработки как условие премирования не имеет экономического смысла. В производстве железобетона, кирпича, гипса, древесно-волоконистых плит и др. материалов, где организация труда бригадная, условием премирования за выполнение плана должно явиться выполнение плана по производительности труда. Нередко бригада для увеличения выработки расширяет свою численность сверх нормы; план значительно перевыполняется, но производительность труда одного рабочего снижается.

В дальнейшем совершенствовании нуждается премирова-

ние вспомогательных, особенно ремонтных рабочих. Многие заводские работники по труду выступают против привязывания премии ремонтников к выполнению плана основными рабочими. В качестве основного довода приводится суждение, что, когда оборудование стоит, план не выполняется, у ремонтных рабочих объем работы резко увеличивается, а поощрения они не получают.

Но при современном уровне технической оснащенности большинства предприятий строительных материалов выполнение плана обусловлено качеством работы оборудования. В дальнейшем эта зависимость будет расти. Если же план не выполняется из-за отсутствия сырья, топлива и других материалов, то от этого должны «страдать» в равной мере как основные, так и вспомогательные рабочие. Конечно, возможны случаи невыполнения плана из-за плохой наладки оборудования. Объем работы ремонтных рабочих в такой период действительно возрастает. Но большие трудовые усилия ремонтного персонала, затраченные в этот период, окупятся в следующий месяц, когда нормальная работа оборудования обеспечит выполнение плана и, следовательно, получение премии при меньшей нагрузке обслуживающего персонала. Таким образом, связь между количеством затраченного труда и его вознаграждением сохраняется.

Для некоторых профессий вспомогательных рабочих такое условие премирования, как выполнение плана основными рабочими, необоснованно, поскольку они никакого отношения к выполнению плана не имеют. (Например, рабочие, занятые на капитальном ремонте оборудования.)

Ремонтные рабочие премируются за своевременное и качественное выполнение своих работ при условии выполнения плана основными рабочими. Но своевременность и качественное выполнение работы остаются абстрактными понятиями, поскольку точных норм времени на большинство ремонтных работ не существует. Не разработаны и критерии оценки качества этих работ.

Показателем премирования ремонтных рабочих, обслуживающих производственное оборудование, должно стать сокращение простоев оборудования по вине этого персонала. Премирование за сокращение простоев оборудования косвенно создает заинтересованность в перевыполнении планов производства, поскольку ведет к увеличению выпуска продукции. Это способствует улучшению организационно-технических условий ремонта и снижению себестоимости за счет экономии на цеховых и заводских расходах.

Для премирования дежурного ремонтного персонала целесообразно ввести шкалу премирования в зависимости от величины простоев по их вине. Например ¹⁵.

Допустимый % простоев	% премии к тарифу
2,5	0
2,0	10
1,5	15
1,0	20
0,5	25
0	30

Премирование рабочих, занятых плановым ремонтом оборудования должно быть связано с сокращением времени ремонта.

Плановая трудоемкость ремонта в часах утверждается главным технологом и начальником планового отдела по всем видам оборудования на основании норм продолжительности простоя машин в ремонте. Фактическая трудоемкость зависит от состава и квалификации ремонтной бригады, от организационно-технических условий ремонта. Каждый процент сокращения времени ремонта выражается в дополнительной конечной продукции предприятия. В диссертации дан расчет эффективности сокращения времени простоя оборудования в текущем и профилактическом ремонте при производстве железобетонных дорожных плит ¹⁶. Сокращение времени простоя в ремонте на 2 часа только по двум видам оборудования дает дополнительно 24,8 м³ продукции и снижает себестоимость продукции на 0,9%. Сокращение времени простоя по всем видам оборудования на предприятии даст в итоге значительную экономию на цеховых и заводских расходах, что выразится в нескольких процентах снижения себестоимости продукции. Шкала премирования за сокращение числа часов планового простоя на каждом участке может отличаться, поскольку возможность сокращения планового простоя везде различная. Ремонтные рабочие могут премироваться, к примеру, в размере 15% за выполнение плана ремонта в срок. За сокращение времени простоев до 5% — премия увеличивается до 20%. При сокращении времени плановых простоев от 5 до 10% — премия составляет 25—30% тарифа.

Некоторые группы ремонтных рабочих можно поощрять

¹⁵ Шкала предложена автором.

¹⁶ Расчет сделан автором на материалах Люберецкого железобетонного завода.

за экономию материалов и электроэнергии. Это относится прежде всего к рабочим-станочникам, изготавливающим запасные части. Так, на двух предприятиях Белорусского СНХ токари, слесари, электрослесари помимо премии за качественное выполнение работ получают еще 5% тарифной ставки за экономию металла, электроэнергии и других материалов.

Многообразие показателей и условий премирования предполагает возможность замены одного показателя другим по мере производственной надобности и по усмотрению руководителя предприятия. В таких условиях типовое положение из документа, носящего обязательный характер, должно превратиться в документ, носящий рекомендательный характер. Тогда отпадает необходимость в подробном перечне премируемых профессий. Типовые положения будут указывать только название технологического процесса, рекомендуемые возможные показатели и условия премирования, максимальный размер премии и общие условия расчета и начисления премии.

Только при разнообразии и свободе выбора систем оплаты возможен учет специфики производства, а следовательно, выявление всех внутрипроизводственных ресурсов. Предоставление руководителю свободы выбора систем оплаты вовсе не означает уничтожение централизованного руководства организацией заработной платы. Оно обеспечивается едиными тарифными условиями и планируемым уровнем заработной платы.

*

* * *

Основные положения диссертации опубликованы в работах:

«Упорядочение заработной платы на Минском заводе железобетонных изделий». Бюллетень научной информации «Труд и заработная плата», 1959, № 10.

«Применение коллективной сдельной оплаты труда в промышленности» (вместе с Т. Н. Шатовой). Бюллетень научной информации «Труд и заработная плата», 1961, № 9.

«Из опыта стимулирования качества продукции». Бюллетень научной информации «Труд и заработная плата», 1961, № 10.

«Оплата труда по конечной продукции и развитие коллективизма (вместе с Т. М. Шатовой). «Социалистический труд» 1961, № 5.

«Премирование рабочих в отраслях промышленности строительных материалов». «Вестн. Моск. ун-та», серия экономика, 1963, № 3.