

33
А-8



На правах рукописи

А. Н. ОНОПРИЕНКО

**Пути усиления материальной
заинтересованности в конечных
результатах труда**

**Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

**Научный руководитель — заслуженный деятель науки РСФСР,
доктор экономических наук, профессор С. К. ТАТУР**

ИЗДАТЕЛЬСТВО МОСКОВСКОГО УНИВЕРСИТЕТА · 1966

Экономический факультет Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова направляет Вам автореферат диссертации тов. Оноприенко А. Н. Просим ознакомиться с содержанием автореферата и имеющиеся замечания прислать по адресу:

Москва, К-9, проспект К. Маркса, 20.
Ученый совет экономического факультета.

Работа выполнена на кафедре учета и анализа хозяйственной деятельности социалистических предприятий Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова.

53,
А8

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ М. В. ЛОМОНОСОВА

Экономический факультет

Проблема распределения материальных и культурных благ среди членов нашего общества требует ее тщательной, всесторонней разработки и постоянного совершенствования. К моменту перехода от социалистического распределения по труду к подлинно коммунистическому способу распределения по потребности должно быть четкое представление о конкретных условиях, путях и методах, которые бы позволили осуществить этот переход.

Совершенно понятно то огромное внимание, которое уделяет Коммунистическая партия и Советское правительство вопросам совершенствования путей и методов материального стимулирования работников предприятий, проводя огромную организаторскую работу по налаживанию сложного механизма социалистического распределения.

В Программе КПСС указывается, что «Необходимо постоянно улучшать техническое нормирование, системы оплаты труда и премирования, контроль рублем количества и качества работы, не допускать уравниловки, усиливать коллективные формы материального стимулирования, повышающие заинтересованность каждого работника в высоком уровне работы предприятия в целом»¹.

Сентябрьский (1965 г.) Пленум ЦК КПСС, затем XXIII съезд КПСС наметили подлинно научные пути усиления практического воздействия принципа материальной заинтересованности на рост эффективности производства.

На современном этапе развития нашего общества вопрос о совершенствовании методов распределения по труду приобрел особо важное значение. Стремительный рост социалистического производства создает предпосылки для совершенствования распределительных отношений, в частности такой их форме, как заработная плата.

«Вопрос о заработной плате,— говорит Л. И. Брежнев в докладе XXIII съезду КПСС,— крупный политический и хозяйст-

¹ «Программа Коммунистической партии Советского Союза». М., Госполитиздат, 1961, стр. 89.

280725

Центральная научная
БИБЛИОТЕКА
Академии наук Киргизской ССР

венный вопрос. Его решение затрагивает жизненные интересы миллионов людей»².

В социалистическом обществе правильная организация оплаты труда благотворно воздействует как на само производство, так и на все другие стороны экономики. Касаясь вопроса распределения, осуществляемого социалистическим государством, В. И. Ленин указывал, что «распределение есть метод, орудие, средство для повышения производства»³.

Успешное решение поставленных задач вызывает необходимость расширять конкретные экономические исследования, а это будет способствовать раскрытию новых возможностей экономического прогресса, позволит глубже познать различные стороны общественного производства, факторы усиления материальной заинтересованности работников в конечных результатах труда. Без постоянного исследования практики применения поощрительных систем и форм заработной платы затруднительно обеспечить эффективное использование экономического закона распределения по труду в интересах коммунистического общества.

Целью данной работы является исследование наиболее актуальных путей усиления материальной заинтересованности в конечных результатах труда. В числе основных направлений дальнейшего совершенствования организации заработной платы работников промышленности выделены:

- повышение стимулирующей роли систем и форм заработной платы;
- развитие взаимосвязи конечных результатов труда и его оплаты;
- усиление материальной заинтересованности в выпуске продукции высокого качества.

Не претендуя на исчерпывающее освещение затронутых вопросов, диссертант ставит перед собой следующие задачи.

На основе исследования фактических материалов предприятий и изучения задач, поставленных Коммунистической партией и Советским правительством перед социалистической промышленностью в настоящее время:

1. Обобщить опыт проведенного упорядочения оплаты труда работников промышленности на материалах предприятий б. Кузбасского совнархоза и выявить некоторые недостатки в организации заработной платы.
2. Охарактеризовать состояние применения форм и систем заработной платы в современных условиях, проследить их влияние на конечные результаты труда.
3. Определить некоторые пути дальнейшего совершенствования нормирования труда рабочих-сдельщиков и рабочих-повре-

² Л. И. Брежнев. Отчетный доклад ЦК КПСС XXIII съезду КПСС. «Правда», № 89, 1966 г., стр. 7.

³ В. И. Ленин. Соч., т. 32, стр. 425.

4. Рассмотреть общую схему образования фонда материального поощрения и некоторые вопросы использования прибыли как источника премирования работников промышленных предприятий.

5. Проанализировать основные пути усиления материальной заинтересованности в выпуске продукции высокого качества.

6. По исследуемым вопросам дать рекомендации.

Данная диссертация явилась одним из результатов практической работы автора в области организации труда и заработной платы на промышленных предприятиях, в Алтайском, а затем Кузбасском советах народного хозяйства с 1957 до 1965 г. Автор принимал непосредственное участие, совместно с коллективом работников управления организации труда и заработной платы совнархоза, в осуществлении директив партии и правительства, направленных на упорядочение заработной платы. Автор проводил расчеты экономического обоснования по готовности предприятий к переходу на новые условия оплаты труда и сокращенный рабочий день, а также правильность применения на предприятиях новых тарифных условий для рабочих, схем должностных окладов для руководящих, инженерно-технических работников и служащих, правильность разработки премиальных положений, расчеты на дополнительный фонд заработной платы и т. д.

За время работы в совнархозе автор посетил с целью проверки и оказания практической помощи десятки промышленных предприятий, особенно много внимания в последнее время уделялось предприятиям химической промышленности и машиностроения. По материалам проверки издавались постановления, распоряжения и давались директивные указания.

Автором проведены исследования применения форм и систем оплаты труда, уровня средней заработной платы, нормирования труда и премирования рабочих по предприятиям химической и машиностроительной промышленности Кемеровской области и Алтайского края. Кроме того, сделаны некоторые анализы в разрезе отраслей указанных двух экономических районов, в частности машиностроения, химии, пищевой, мясной, легкой, мебельной и по ряду других. Сделанным выводам и предложениям ценность придает то, что они построены на основе практического материала и обобщения личного опыта. В диссертации подытожен более чем 15-летний опыт работы в области организации труда и заработной платы в различных отраслях промышленности.

Автор принимал участие в разработке предложений, направленных на дальнейшее совершенствование заработной платы работников промышленности, часть которых получила отражение в решениях сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС.

По вопросу «Шире использовать принцип материальной заинтересованности» автор выступал на экономической конференции б. Кузбасского совнархоза, где участвовали научные работники

института экономики и организации промышленного производства Сибирского отделения Академии наук СССР, практические работники Кузбасса и Алтая.

Представленная диссертация состоит из введения, четырех глав, заключительной части, включающей выводы и предложения, приложений и библиографии.

Во введении обосновывается актуальность и основные предпосылки выбранной темы.

В первой главе — «Первоначальные итоги упорядочения заработной платы» — внимание уделено анализу итогов перехода на новые условия оплаты труда, отмечены его положительные стороны и некоторые недостатки, не получившие полного решения на первом этапе упорядочения. К числу таких автор относит вопрос об определении показателей по отнесению предприятий к группам по оплате труда руководящих, инженерно-технических работников. Достигнутый уровень производства по большинству предприятий химической промышленности значительно превосходит установленные максимальные показатели, предусмотренные ныне действующими условиями оплаты труда, а это ослабляет стимулирование дальнейшего роста. Так, на Барнаульском комбинате химических волокон, например, фактический объем валовой продукции выше установленного максимума более чем в три раза, Ново-Кемеровском химическом комбинате — в 2 раза, Кемеровском азототуковом — в полтора раза и т. д.

Занижены показатели по численности работающих, по количеству видов выпускаемой продукции. Особенно громадный разрыв между установленными и фактическими показателями по энергопотреблению.

В целях дальнейшего совершенствования действующей системы показателей по отнесению предприятий к группам по оплате труда руководящих и инженерно-технических работников предприятий химической промышленности автор считает необходимым:

а) количество показателей сократить. Не учитывать численность работающих и энергопотребление;

б) показатель «валовая продукция» заменить показателем «реализация продукции»;

в) на основе анализа фактически достигнутых предприятиями данных и перспектив развития отрасли — объем показателей увеличить.

Вот как, по мнению автора, могут быть представлены предлагаемые показатели по отнесению предприятий к группам по оплате труда руководящих и инженерно-технических работников, рассчитанные на основе анализа плановых и фактически достигнутых показателей 15 предприятий химической промышленности Кузбасса и Алтая:

Применяемые показатели в соответствии с постановлением Госкомитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС от 3 сентября 1958 г., № 829

Предлагаемые показатели

Валовая продукция

Свыше 30 млн. руб. — 4 единицы
от 15 до 30 млн. руб. — 3 единицы
от 5 до 15 млн. руб. — 2 единицы
до 5 млн. руб. — 1 единица

Численность работающих

Свыше 2500 чел. — 4 единицы
от 1500 до 2500 чел. — 3 единицы
от 800 до 1500 чел. — 2 единицы
до 800 человек — 1 единица

Количество видов выпускаемой продукции (по основной номенклатуре).

Свыше 15 продуктов — 4 единицы
от 10 до 15 — 3 единицы
от 5 до 10 — 2 единицы
до 5 продуктов — 1 единица

Энергопотребление

Свыше 75 млн. квт·ч — 4 единицы
от 35 до 75 млн. квт·ч — 3 единицы
от 20 до 35 млн. квт·ч — 2 единицы
до 20 млн. квт·ч — 1 единица

Реализация продукции

Свыше 45 млн. руб. — 4 единицы
от 17 до 45 млн. руб. — 3 единицы
от 10 до 17 млн. руб. — 2 единицы
до 10 млн. руб. — 1 единица

Свыше 20 продуктов — 4 единицы
от 10 до 20 — 3 единицы
от 7 до 10 — 2 единицы
до 7 продуктов — 1 единица

Показатели по вредности и опасности производства можно оставить без изменения.

На первом этапе упорядочения заработной платы также не был решен до конца вопрос о внедрении единой тарифной сетки с одинаковыми тарифными ставками для рабочих, оплачиваемых по сдельной и по повременной формам заработной платы. Применение повышенных тарифных ставок для рабочих-сдельщиков, занятых в ряде отраслей промышленности во вспомогательных цехах, можно считать необоснованным со всех точек зрения.

Рабочие-повременщики, занятые в основном производстве, по уровню подготовки не уступают тем рабочим, которые оплачиваются сдельно. Выполняемая ими работа требует четких знаний ведения технологического процесса, напряженного умственного труда, сноровки, определенного навыка.

По мнению автора, для отраслей промышленности, где в настоящее время основной формой оплаты труда является повременная, лучше было бы применять одну шестirazрядную тарифную сетку для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков с одинаковыми тарифными ставками. Это позволит шире внедрять

повременную форму заработной платы на участках, где она более эффективна, чем сдельная, но в силу меньших размеров тарифных ставок не применяется.

На основе материалов первой главы в последующих разделах диссертации показано дальнейшее совершенствование организации заработной платы работников промышленности.

Вторая глава — «Развитие форм и систем заработной платы в период развернутого строительства коммунизма» — посвящена анализу современного состояния применения форм и систем оплаты труда.

В диссертации на обширном материале (за 8 последних лет) предприятий разных отраслей промышленности изучено соотношение числа рабочих, оплачиваемых по повременной и сдельной формам оплаты труда. Часть результатов этого изучения представлена в табл. 1.

Анализ показывает, что сфера применения сдельной формы заработной платы начинает постепенно сужаться, а повременной — расширяться.

Предпочтение какой-либо из этих форм оплаты теперь уже не отдается, обе формы эффективны, если они применяются с учетом конкретных условий и соответствующих задач производства. Однако в ближайшее время, при условии сохранения высокого удельного веса тарифа в заработной плате количество рабочих, оплачиваемых повременно, увеличится не менее чем на 10%. Особенно значительными будут изменения в химической, нефтяной, по производству электрической и тепловой энергии, металлургической и ряде пищевых отраслей промышленности, где производственные процессы автоматизированы и осуществляются непрерывно.

Второй тенденцией в развитии форм и систем заработной платы в настоящее время является то, что коллективные системы оплаты труда все в большей степени становятся переходной ступенью, связующим звеном между сдельной и повременной формами оплаты труда. Основой этого «моста» от сдельной формы оплаты к повременной служит механизация и автоматизация производства.

Здесь же затрагивается важный теоретический вопрос о характеристике повременной формы заработной платы, данной в нашей экономической литературе. По мнению диссертанта, само определение повременной формы оплаты труда, как оплаты за отработанное время в соответствии с квалификацией работника, теперь является слишком узким. В работе дано новое определение повременной формы заработной платы.

Известно, что повременная форма заработной платы включает две системы — простую повременную и повременно-премиальную. Определение повременной формы заработной платы полностью соответствует только одной ее системе — простой повременной. Однако по этой системе в настоящее время оплачивают-

Таблица 1
Удельный вес числа сдельщиков и повременщиков в общей численности рабочих по отдельным предприятиям химической промышленности за последние 8 лет

Наименование предприятий	Количество рабочих	Г о д ы							
		1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964	1965 апрель
Азототуковский завод	сдельщиков	49,0	33,0	16,0	15,8	15,5	17,5	17,5	16,5
	повременщиков	51,0	67,0	84,0	84,2	84,5	82,5	82,5	83,5
Ново-Кемеровский химкомбинат	сдельщиков	40,0	16,6	12,0	10,5	8,0	11,0	9,0	9,0
	повременщиков	60,0	83,4	88,0	89,5	92,0	89,0	91,0	91,0
Кемеровский анилино-красочный завод	сдельщиков	49,2	3,0	2,9	3,7	3,4	8,7	13,5	13,5
	повременщиков	50,8	97,0	97,1	96,3	96,6	91,3	86,5	86,5
Завод «Карболит»	сдельщиков	68,6	53,0	47,6	46,5	38,6	43,9	43,9	33,0
	повременщиков	31,4	47,0	52,5	53,5	61,4	56,1	56,1	67,0
Ленинск-Кузнецкий завод по- дукокования	сдельщиков	75,0	72,0	26,3	24,0	24,8	23,1	18,2	15,0
	повременщиков	25,0	28,0	73,7	76,0	75,2	76,9	81,8	85,0
Барнаульский канифольно- терпентинный завод	сдельщиков	79,0	60,0	62,0	62,0	62,0	64,5	64,5	48,5
	повременщиков	21,0	40,0	38,0	38,0	38,0	35,5	35,5	51,5
Прокопьевский завод РТИ	сдельщиков	88,0	79,0	78,0	78,0	78,0	77,0	77,0	67,5
	повременщиков	12,0	21,0	22,0	22,0	22,0	23,0	23,0	32,5
Средние по группе заводов	сдельщиков	56,9	35,9	27,0	25,6	22,5	25,1	24,1	21,5
	повременщиков	43,1	64,1	73,0	74,4	77,5	74,9	75,9	78,5

ся рабочие, не оказывающие непосредственного влияния на выполнение плана и улучшение качественных показателей.

Таких рабочих на промышленных предприятиях становится все меньше и меньше, а на некоторых их считают единицы. Например, в 1962 г. по сравнению с 1954 г. удельный вес числа рабочих в промышленности, находящихся на повременно-премиальной системе оплаты труда в общем количестве повременщиков возрос с 60 до 86%, или в 1,4 раза; в том числе в угольной промышленности соответственно с 72 до 95%, по машиностроению и металлообрабатывающей с 75 до 92%, в химической промышленности более 95% рабочих повременщиков находится на повременно-премиальной системе.

По 100 обследованным (б. Кузбасским совнархозом) предприятиям машиностроения, химии, черной и цветной, мебельной и др. отраслей промышленности количество рабочих, оплачиваемых по простой повременной системе оплаты труда, находилось в пределах 0,3—3,8% от рабочих, оплачиваемых повременно. На предприятиях химической промышленности Кузбасса по простой повременной оплачиваются только подсобные рабочие, составляющие всего 1—2% к числу рабочих-повременщиков.

При начислении заработной платы рабочим, находящимся на повременно-премиальной системе оплаты труда учитываются не только отработанное время и присвоенный им тарифный разряд, но и выполнение и перевыполнение месячного производственного плана (задания), качество выработанной продукции, соблюдение графиков и технологических режимов, экономия сырья и материалов и т. д. Это положение существенно меняет понятие о том, за что рабочий, оплачиваемый повременно, получает заработную плату. За отработанное время он получает только тарифную ставку присвоенного ему разряда, которая в общей зарплате в ряде отраслей составляет 65—75%, а остальную часть заработной платы за достижение определенных производственных показателей.

Учитывая, что из общего количества рабочих-повременщиков абсолютное большинство оплачивается по повременно-премиальной системе, по мнению диссертанта, повременную форму заработной платы можно характеризовать как форму оплаты, при которой заработная плата рабочему начисляется за количественные и качественные показатели в соответствии с действующими тарифными условиями и премиальными положениями.

Автор разделяет точку зрения экономистов, предлагающих на рабочих-повременщиков распространить принцип оплаты труда: за норму — тариф. Практически это означает, что повременщикам полностью выплачивается установленная для них тарифная ставка лишь в том случае, если ими выполнены нормированные задания, нормы выработки, или, скажем, соблюдается нормативная численность, рассчитанная по технически обоснованным нормативам. Если не выполняются установленные нормы

(задания), тарифная ставка выплачивается пропорционально их выполнению. Этот принцип оплаты следовало бы внедрить на ближайшем этапе упорядочения заработной платы. При оплате за норму — тариф все становится на свое место, ликвидируется несоответствие между нормой выработки, производительностью труда и планом производства, сама система заработной платы станет более простой, понятной рабочим.

В современных условиях развития нашей экономики исключительную актуальность приобретает дальнейшее совершенствование нормирования труда.

Данные анализа состояния нормирования труда показали, что в его организации имеются существенные недостатки. Разработка технически обоснованных норм выработки подчас ведется не на научной основе: в ряде случаев они рассчитываются исходя из сложившегося уровня заработной платы без оценки действительно необходимых затрат труда, без учета имеющихся потерь рабочего времени в производстве. Иногда в основу расчета берутся режимы обработки значительно ниже фактически достигнутых. На ряде предприятий норма труда имеет два значения: расчетная и платежная. Причем последняя в полтора—два раза больше расчетной, но тем не менее в статистической отчетности (форма № 4-Т-пром) отнесена к технически обоснованным. Создалось такое положение, при котором действовавшие нормы выработки по ряду предприятий и в целом по отдельным отраслям рабочими-сдельщиками значительно перевыполняются. Труд рабочих-повременщиков в основном не нормируется.

В диссертации на фактическом материале ведущих предприятий машиностроения и химической промышленности Кузбасса и Алтая рассмотрена каждая группа отмеченных недостатков в отдельности и даны некоторые рекомендации по дальнейшему упорядочению нормирования труда рабочих.

Прежде чем приступить к упорядочению нормирования труда, необходимо четко уяснить его действительное состояние в целом по промышленности. С этой целью необходимо разобраться с научной точки зрения во всем нормативном хозяйстве, заново определить отношение действующих норм к технически обоснованным. Эта, образно выражаясь, ревизия состояния нормирования труда в промышленности будет толчком к дальнейшему его совершенствованию. После проведения этой большой работы, надо полагать, значительно уменьшится количество технически обоснованных норм выработки, против того, что показывается в отчетах в настоящее время, но зато в дальнейшем, по мере упорядочения нормирования труда, их количество будет возрастать уже строго на научной основе.

Первоочередной задачей совершенствования нормирования труда является разработка норм и нормативов на все без исключения работы, независимо от применяемых форм и систем оплаты

труда. Решение этой задачи, на наш взгляд, предполагает расширение масштаба работ.

Всю работу по совершенствованию нормирования труда работников промышленных предприятий, по мнению автора, необходимо организовать по отраслевому принципу на основе единого плана, разработанного для всех нормативно-исследовательских организаций данной отрасли, независимо от их расположения. В плане должны быть учтены местные потребности и возможности каждого предприятия. Руководство работой должны осуществлять отраслевые научно-исследовательские институты или головные научно- или нормативно-исследовательские лаборатории, которые свою работу должны согласовывать с министерствами, ведомствами и ЦБПНТ.

Для того, чтобы шире внедрять технически обоснованные нормы выработки, на первых порах необходимо разрешить ряду отраслей промышленности (химической, пищевой и др.) премировать рабочих-сдельщиков за выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки, независимо от премирования за другие показатели. Такой порядок поощрения рабочих успешно применяется на машиностроительных предприятиях.

Внедрение премирования рабочих-сдельщиков за выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки не требует дополнительных затрат: за счет сокращения доплат за перевыполнение норм выработки увеличится в зарплате доля премии.

Для рабочих-повременщиков, занятых обслуживанием оборудования и технологических процессов, необходимо, по мнению автора, разрабатывать нормативы времени на отдельные операции и приемы работы. На их основе можно будет разрабатывать непосредственно на предприятиях нормативы численности или нормы обслуживания оборудования с учетом местных организационно-технических условий. Эти нормативы будут более гибкими, долговечными, разработка их будет менее трудоемкой по сравнению с нормативами обслуживания, разрабатываемыми в централизованном порядке.

И еще одно, что будет способствовать улучшению нормирования труда рабочих-повременщиков. В статистический отчет по выполнению норм выработки рабочими-сдельщиками (форма № 4-Т-пром) необходимо ввести также отчетность по нормированию рабочих-повременщиков с соответствующей характеристикой нормативных материалов по труду, используемых для них. Это в какой-то мере будет оказывать моральное воздействие на быстрое внедрение нормирования труда повременщиков. Нельзя оставить без всякого внимания со стороны органов государственного управления такой важный вопрос, как нормирование труда большей половины рабочих промышленности.

Третья глава — «Взаимосвязь конечных результатов труда и его оплаты». В первом параграфе этой главы рассматриваются

вопросы распределения по труду в период строительства коммунизма. На данном этапе развития нашей промышленности организация заработной платы построена довольно гибко, так что ленинские указания в декрете «Основные положения по тарифному вопросу» о том, чтобы «правление предприятия и учреждения имело возможность немедленно отличить проявление инициативы и самодеятельности и соответствующим поощрением побудить рабочего и служащего к дальнейшей работе в этом направлении»⁴, получили наибольшую актуальность.

Структура заработной платы работников промышленности имеет довольно широкую сеть разветвлений — путей, правильное использование которых дает возможность по заслугам вознаграждать тех, кто хорошо проявил себя на работе. В работе представлена структура заработной платы в развернутом виде.

Значительное место в этой главе уделено проблеме повышения заинтересованности производственного коллектива и каждого работника в улучшении общих итогов работы предприятия. До сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС из всех поощрительных фондов ведущая роль принадлежала фонду предприятия. Однако его стимулирующее значение в изыскании и мобилизации резервов производства для улучшения показателей проявлялась недостаточно.

Анализ расходования части прибыли через фонд предприятия на единовременное премирование работников показывает: во-первых, что размер фонда предприятия и особенно той его части, которая идет на индивидуальное премирование, мал. В среднем по предприятиям б. Кузбасского СНХ в расчете на одного работника единовременная премия составляла 2 руб. в год (или 16 коп. в месяц), в том числе — по химии 3 руб. 90 коп., черной и цветной металлургии 3 руб. 20 коп., тяжелому и электротехническому машиностроению и лесной промышленности — 1 руб. 80 коп., тракторному и сельхозмашиностроению — 1 руб. 50 коп., пищевой и мясной промышленности — 1 руб. 20 коп., мебельной — 1 руб., угольной — 47 коп., легкой — 18 коп. Во-вторых, что рост фонда предприятий сопровождается абсолютным сокращением той его части, которая идет на премирование. Это подтверждает табл. 2.

Опираясь на творческую активность советских ученых и общественности, мартовский и сентябрьский (1965 г.) Пленумы ЦК КПСС определили пути и конкретные формы усиления материальной заинтересованности работников в результатах труда на современном этапе, когда главной проблемой производства стало всемерное повышение его экономической эффективности.

Предприятия получают дополнительный, причем собственный источник в виде части прибыли, отчисляемой в фонд материаль-

⁴ Курс политической экономии, ч. II. М., Экономиздат, 1963, стр. 289.

Таблица 2

Прибыль, фонд предприятия и единовременные премии в расчете на одного работника по группе предприятий химической промышленности Кузбасса и Алтая

	Г о д ы						
	1958	1959	1960	1961	1962	1963	1964
Прибыль (тыс. руб.)	12 476	21 871	18 004	19 451	27 514	29 639	47 360
% к 1958 году	100	97,3	80,0	86,0	122,0	131,0	210,0
в расчете на одного работника (тыс. руб.)	1310	1065	760	700	890	890	1300
% к 1958 году	100	81,5	58,0	53,0	68,0	68,0	100
Фонд предприятия (тыс. руб.)	753,2	429,9	821,8	1211	1081	1116	1350
% к 1958 году	100	57,5	100,9	161,0	143,0	148,0	179,0
в расчете на одного работника (руб.)	44—00	21—40	34—90	43—70	34—90	33—40	36—80
% к 1958 году	100	48,0	80,0	99,4	80,0	76,0	86,0
Единовременные премии, не входящие в состав фонда зарплаты (тыс. руб.)	330	321	239,1	344,6	474	521	644
в расчете на одного работника (в руб.)	19—30	15—70	10—10	12—30	15—30	15—60	18—00
% к 1958 году	100	82,0	52,3	64,0	82,5	82,7	94,0
Доля фонда предприятия, идущая на индивидуальное премирование (тыс. руб.)	—	—	100,1	120,0	134,0	190	147
в расчете на одного работника (руб.)	—	—	4—30	4—30	4—35	5—70	4—00
% к 1960 году	—	—	100	100	100	132	93,0

ного поощрения для премирования инженерно-технических работников, рабочих и служащих. Чем больше будет получено прибыли на предприятиях, тем больше будет отчислено в фонд материального поощрения, тем больше трудящиеся этого предприятия получат вознаграждения.

Ленинское теоретическое обоснование того, что премии необходимо поставить в зависимость от размеров прибыли, получило творческое практическое применение. В. И. Ленин подчеркивал: «Особо насущным является введение премиальной системы, вознаграждение сов. служащих в зависимости от размеров оборота и размеров прибыли...»⁵.

Вместо фонда предприятия теперь создается три самостоятельных целенаправленных фонда: материального поощрения, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, и фонда развития производства.

«Образование фондов материального поощрения на предприятиях даст возможность усилить коллективную заинтересо-

⁵ В. И. Ленин. Соч., т. 33, стр. 300 (Подчеркнуто мною. — А. О.).

ванность всех работников в улучшении общих результатов работы предприятия», — указывает товарищ А. Н. Косыгин⁶.

В диссертации подробно рассматривается образование и распределение фонда материального поощрения (дана общая схема его образования и распределения), на конкретном материале показаны преимущества и высказаны некоторые предложения по эффективному применению новой системы материального стимулирования.

В соответствии с новой системой материальной заинтересованности, внедряемой на основе решений сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС в зависимости от доходов предприятия поставлена пока только часть заработной платы, а именно премия руководящих и инженерно-технических работников и частично рабочих. Это большой шаг в совершенствовании материальной заинтересованности в конечных результатах работы предприятия.

На следующем этапе в этом направлении, по мнению автора, необходимо премирование рабочих производить полностью из фонда материального поощрения, а затем, в зависимости от доходов предприятия, поставить весь заработок трудящихся. Экономический эксперимент на ряде промышленных предприятий, имеющих стабильную прибыль, мог бы подтвердить эффективность данного предложения.

Указание К. Маркса о том, что на первой стадии коммунизма, в социалистических условиях, каждый отдельный производитель получает обратно от общества за всеми вычетами ровно столько, сколько сам дает ему⁷, получило бы более творческое и глубокое применение.

Как показал анализ, в соответствии с новой системой материального стимулирования премия рабочим будет выплачиваться по нескольким премиальным положениям и из разных источников. Так, за увеличение объема производства, выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки премирование будет производиться в основном из фонда заработной платы, за повышение качества выпускаемой продукции (повышение сортности, изготовление продукции высокого качества и т. д.) из фонда материального поощрения из части дополнительных прибылей, полученных за счет надбавок к ценам на товары, получившие высокую оценку по качеству. За экономию материальных ценностей может выплачиваться премия как из того, так и из другого фонда. Возникает вопрос, в каких же максимальных размерах следует выплачивать работнику премию за определенный период.

⁶ Директивы XXIII съезда КПСС по пятому пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1966—1970 годы. Доклад Председателя Совета Министров СССР товарища А. Н. Косыгина. «Правда», 6 апреля, № 96, 1966 г.

⁷ См. К. Маркс и Ф. Энгельс. Избранные произведения, т. II М., Госполитиздат, 1955, стр. 14.

За последние годы установилось понятие, подкрепленное действующими типовыми положениями о премировании, что максимальный размер премии не должен превышать 10—30% тарифной ставки рабочего. Практически премия в этих размерах выплачивается в редких случаях и очень немногим работникам (средний фактический размер премии составляет всего 7%). С введением новых типовых положений, разработанных в свете решений мартовского и сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС, максимальный размер премий одному рабочему за определенный период времени по всем премиальным положениям при данном уровне тарифных ставок, по мнению автора, можно увеличить в 2—2,5 раза, т. е. он будет составлять 60—75% тарифной ставки. Обоснование этого размера премирования вытекает из решений последних Пленумов ЦК и XXIII съезда КПСС об усилении роли премий в выполнении производственных задач. За выполнение производственного плана, выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки премия уже сейчас может выплачиваться в размере до 25%, за выпуск продукции высокого качества размер премии очевидно будет колебаться (в зависимости от цены на продукцию и суммы полученной дополнительной прибыли) в пределах 20—25%; за экономию материальных ценностей (сырье, материалы, инструменты и т. д.) также будет колебаться в зависимости от суммы стоимости сэкономленных ценностей в пределах 15—25% тарифной ставки.

Все эти виды вознаграждения экономически независимы один от другого, и каждый располагает собственными экономически обоснованными источниками. Такое резкое возрастание максимального размера премии вполне оправдывает себя.

Большое влияние на эффективность применения поощрительных систем оказывают методы планирования фонда и уровня заработной платы работников промышленности. Можно разработать идеальную, экономически эффективную систему премирования, но если под эту систему не будет подведена материальная база, то практически и эта система окажется неэффективной. По мнению автора, было бы экономически правильно планировать уровень заработной платы и ее фонд в соответствии с действующими условиями оплаты труда. В этом случае доля доплат по премиальным системам в общем фонде заработной платы рассчитывалась бы на основе предусмотренных размеров поощрения. Такой порядок планирования не только гарантирует получение премии определенного размера, но и усиливает заинтересованность работников в улучшении конечных производственных показателей.

В этой же главе освещается вопрос влияния принципа материальной заинтересованности на экономию материальных ресурсов.

На практическом материале ряда химических производств показано благотворное воздействие материальных стимулов на

сокращение потерь сырья и материалов. Один из примеров, иллюстрирующих это, представлен ниже.

Снижение потерь сырья, предусмотренных регламентом, и повышение содержания полезного вещества в аммиачной селитре в зависимости от показателей премирования

	Аммиак с соковым паром, г/л		Концентрация аммиачной селитры, %	
	на Ново-Кемеровском химкомбинате	на Кемеровском азотно-туковом заводе	на Ново-Кемеровском химкомбинате	на Кемеровском азотно-туковом заводе
Нормы, утвержденные по регламенту	9	7	97	97
Фактически достигнуто в:				
1959 году	5,91	2,65	98,26	97,17
1960 "	2,85	2,48	98,16	97,18
1961 "	1,54	2,04	97,22	97,13
1962 "	0,87	2,61	97,17	97,04
1963 "	1,00	1,42	97,25	97,09
1964 "	1,48	1,99	97,37	97,16
1965 год I полугодие . .	2,12	2,43	—	—

Снижение потерь сырья в производстве аммиачной селитры не может быть беспредельным. На основании анализа установлено, что раствор сокового пара с содержанием аммиака меньше одного грамма на литр ускоряет износ оборудования, поэтому принято технологически правильным содержание аммиака в соковом паре не снижать ниже одного грамма.

За шесть с половиной лет применения премирования за снижение установленных регламентом потерь сырья аппаратчики нейтрализации Ново-Кемеровского химкомбината сократили эти потери в 4—5 раз, за счет чего сэкономили тысячи тонн аммиака, из которого дополнительно выработано около пятисот тонн минеральных удобрений.

В четвертой главе — «Пути усиления материальной заинтересованности в выпуске продукции высокого качества» — подчеркивается большое практическое воздействие материальных стимулов на улучшение качества вырабатываемой продукции. Среди важнейших проблем, которые стоят перед нашим народом в период строительства коммунистического общества является проблема резкого улучшения качества выпускаемых изделий, повышение их надежности и долговечности.

Практика показывает, что там, где материальное поощрение поставлено в зависимость от выпуска продукции высокого качества, имеются определенные успехи в решении этой проблемы. Анализ применения системы изготовления продукции без дефектов и сдачи ее отделу технического контроля или заказчику с первого предъявления в зависимости от материального вознаграждения показал, что она является довольно эффективной мерой в борьбе за качество продукции.

По мнению автора, весьма эффективным было бы внедрение системы изготовления технической документации инженерно-техническими работниками предприятий без дефектов (ошибок) и сдачи ее с первого предъявления. Это позволило бы сократить брак продукции, вырабатываемой рабочими. Кроме того, необходимо поставить поощрение контролеров в зависимость от их непосредственной работы, а именно, премирование производить за отсутствие пропусков брака и дефектов, обнаруженных на последующих стадиях производства, уменьшение или отсутствие рекламаций, поступающих от предприятий-потребителей, при условии выполнения плана производства.

В работе сделана попытка выяснить, как через механизм цен предприятия могут повышать качество вырабатываемой продукции. Возможности экономического стимулирования производства с помощью цен очень велики и в настоящее время они активно используются нашим государством. На продукцию повышенного качества в соответствии с решениями сентябрьского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС устанавливается надбавка к цене. Благодаря этому предприятия имеют возможность, вкладывая дополнительные затраты труда, получать часть дополнительной прибыли, которая в порядке дополнительных отчислений поступает в фонд материального поощрения.

По мнению диссертанта, отчисления от дополнительной части прибыли, полученной за счет надбавок к ценам на товары, вышедшие с предприятия с аттестацией высокого качества, необходимо отделять от общей суммы отчислений от прибылей и использовать по целевому назначению на премирование тех рабочих и инженерно-технических работников, которые оказали практическое влияние на повышение качества продукции. Это, очевидно, лучше всего сделать путем отчислений от дополнительной прибыли не к общему фонду заработной платы всего производственного персонала, как это имеет место при отчислении от прибыли предприятия в фонд материального поощрения, а к фонду заработной платы того персонала, который имеет прямое отношение к улучшению качества данной аттестационной продукции.

Премирование за выпуск высококачественной продукции лучше всего производить по месячным результатам работы и, что очень важно, независимо от суммы полученной премии по другим показателям.

Наряду с этим необходимо, считает автор, усилить материальное стимулирование рабочих, инженерно-технических работников и служащих за выпуск продукции высших сортов или марок **против плана**. Премирование за повышение сортности на ряде предприятий осуществляется и при действующей системе поощрения, однако в ряде случаев оно применяется без достаточного экономического обоснования, что снижает его результативность.

Источником премирования здесь также должна стать дополнительная прибыль, полученная за счет разницы цен на товары, реализованные повышенной сортности или марки против установленной планом, а не фонд заработной платы, как это имеет место при действующей поощрительной системе.

В условиях применения новой системы материального поощрения исключительную актуальность приобретает проблема систематического анализа эффективности применения действующих премиальных систем на промышленных предприятиях.

В диссертации по ряду промышленных предприятий анализируется эффективность применения систем и форм оплаты труда и определяются основные задачи анализа.

На наш взгляд, основными направлениями, задачами анализа могли бы являться следующие.

1. **Анализ структуры заработной платы рабочих, оплачиваемых по данной системе, и других рабочих, выполняющих аналогичную работу, но оплачиваемых по другой системе.** Посредством этого анализа решается задача — обеспечивает ли данная применяемая система соблюдение социалистического принципа распределения по количеству и качеству затраченного труда.

2. **Анализ показателей премирования.** В процессе этого анализа выясняется степень проявления материальной заинтересованности рабочих в решении тех задач, которые призвана выполнять применяемая система. Соответствуют ли применяемые показатели задачам, стоящим перед данным коллективом.

3. **Исследование обоснованности применяемой исходной базы премирования.** Соответствуют ли показатели, по которым начисляется премия, нормативам, установленным государственными стандартами, техническими условиями, технологическим регламентами или планом; каков фактически достигнутый уровень установленной исходной базы на данном изучаемом участке и аналогичных ему.

4. **Расчет экономического обоснования размера премирования.**

Посредством этого расчета проверяется, соблюдены ли установленные типовым положением пропорции расходования сумм полученной экономии. Нет ли таких случаев, чтобы сумма выданной премии превышала сумму полученной экономии или максимальный размер, предусмотренный типовым положением о премировании.

В настоящее время усиливается материальная заинтересованность за такие показатели, как:

- повышение качества продукции;
- увеличение содержания основного вещества в продукте;
- увеличение выхода сверх плана первых сортов;
- экономия сырья и материалов против установленных норм;
- сокращение потерь сырья и материалов;
- экономия электроэнергии, пара, инструмента... и так далее.

В этих условиях правильное определение размера выдаваемой премии приобретает исключительно важное значение. Премирование без реального обоснования его размера по существу перестает быть объективной поощрительной системой оплаты и сводится к механическим доплатам к тарифным ставкам.

5. Сопоставление уровней сложившейся заработной платы обследуемых рабочих с рабочими, работающими примерно в таких же условиях на данном предприятии и с уровнем вспомогательных рабочих.

6. Исследование влияния применяемой системы на технико-экономические показатели работы данного анализируемого участка. В этом случае подвергаются изучению все показатели, по которым ведется учет, а не только те, за которые начисляется премия. Главная задача этого анализа заключается в том, чтобы выяснить, не отражается ли данная поощрительная система оплаты отрицательно на других показателях, не охваченных стимулирующей системой.

Для того, чтобы анализ проводился на научной основе, необходимо разработать методику анализа эффективности применения действующих поощрительных систем оплаты труда. Основные направления анализа, представленные нами выше, могли бы быть использованы при разработке указанной методики.

Учитывая, что на современном этапе практическое воздействие принципа материальной заинтересованности на рост эффективности производства должно проявляться в большей степени, диссертант считает, что систематический анализ эффективности применения поощрительных систем принесет в этом деле большую пользу.

В заключении даются краткие выводы и конкретные предложения, вытекающие из проделанной работы.

В тексте и приложениях к диссертации дано 38 таблиц, 9 графиков и диаграмм.

Теоретической основой исследования явились произведения классиков марксизма-ленинизма, в которых рассматривались проблемы распределения материальных и культурных благ среди членов нашего общества, Программа КПСС и материалы партийных съездов и пленумов ЦК КПСС, выступления руководителей Коммунистической партии Советского Союза и особенно материалов XXIII съезда КПСС, мартовского и сентябрьского Пленумов ЦК КПСС.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:

1. Сочетание количественных и качественных показателей в премировании рабочих. «Социалистический труд», 1965, № 4 — 0,4 печ. л.
2. О материальной заинтересованности работников при повременной оплате труда. Второй выпуск. «Экономика нефтехимической промышленности», М., НИИТЭХИМ, 1965 — 0,3 печ. л.
3. Принцип материальной заинтересованности и рост производительности труда. «Материалы экономической конференции Кузбасского совнархоза», Кемерово, 1965.
4. Опыт оплаты рабочих на предприятиях химической промышленности Кузбасского совнархоза. «Химическая промышленность», 1965, № 7 — 0,4 печ. л.
5. Брошюра «Применение системы бездефектной сдачи продукции с первого предъявления». М., ГОСИНТИ, 1965 — 0,8 печ. л.
6. Упорядочение заработной платы и резервы производства в пищевых отраслях промышленности. «Промышленный Алтай», 1961, № 6, Барнаул.
7. Строго соблюдать условия оплаты и организации труда на предприятиях маслосыродельной промышленности. «Промышленный Алтай», 1962, № 5, Барнаул.
8. Статьи в газетах:
 - а) Вместо убытков — прибыль. «Кузбасс» (областная), 24 сентября, № 226, 1964 г.; б) Коллективная сделщина в действии. «Алтайская правда» (краевая), 17 октября, № 246, 1964 г.; в) Плюс материальный стимул. «Кузбасс» (областная), 3 декабря, № 285, 1964 г.
9. Материальная заинтересованность и резервы роста производительности труда. «Резервы роста производительности труда на промышленных предприятиях Кузбасса и Алтая», Кемерово, 1966. — 1 печ. л.
10. Повременная оплата и вопросы нормирования. «Социалистический труд» (в печати) — 0,8 печ. л.
11. Пути усиления материальной заинтересованности на современном этапе. «Научная организация труда», СОАН СССР и ЦНИЭЛ Кузбасса, Кемерово, 1966 г. (в печати) — 1 печ. л.

Сдано в набор 15/VII—66
Л-29076 Зак. 765

Подписано к печати 22/VIII—66
Печ. л. 1,25 Тираж 200 экз.

Типография Изд-ва МГУ (филиал), Москва, проспект Маркса, 20.