

Е.И.Грекович, канд.эконом.наук,
С.И.Наркевич, канд.эконом.наук

К ВОПРОСУ О СТИМУЛИРУЮЩЕЙ РОЛИ ОПЛАТЫ
ПО ТРУДУ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
ПРОИЗВОДСТВА В ДЕРЕВООБРАБАТЫВАЮЩЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ БССР

XXV съезд КПСС поставил задачу: "Усилить стимулирующую роль оплаты по труду, зависимость доходов каждого работника от его личного трудового вклада и вклада коллектива в развитие общественного производства, повышение его эффективности"¹.

Реализация этой задачи требует дальнейшего совершенствования организации заработной платы с учетом конкретных условий производства. Как известно, заработная плата состоит из основной и дополнительной. В деревообрабатывающей промышленности БССР удельный вес основной заработной платы в фонде оплаты по труду в 1970 г. составлял 93,0%, в 1975 г. - 92,8%; дополнительной соответственно 7,0 и 7,2%. Основная заработная плата в большей мере стимулирует улучшение индивидуальных результатов труда, дополнительная - повышение эффективности труда коллективов предприятий, объединений. Она образуется из прибыли предприятия и выплачивается в форме премий за улучшение количественных и качественных показателей. Степень влияния дополнительной заработной платы на повышение эффективности производства зависит от методики образования поощрительных фондов и системы премирования.

Методика образования фонда материального поощрения, применяемая на деревообрабатывающих предприятиях БССР во второй половине 60-х годов, предусматривала отчисления от прибыли в поощрительные фонды по нормативам в зависимости

¹ Материалы XXV съезда КПСС. М., 1976, с. 167.

от темпов роста объема реализации продукции и расчетной рентабельности, без учета показателей роста производительности труда. Существовало положение, когда устанавливался норматив для отчисления в поощрительные фонды в процентах к фонду заработной платы. Такая методика образования фонда материального поощрения снижала заинтересованность предприятий в экономии заработной платы, не стимулировала рост производительности труда и не обеспечивала соответствующих пропорций между ростом производительности труда и заработной платы.

Рост средней заработной платы опережал рост производительности труда. В 1967 г. производительность труда повысилась на 6,1%, заработная плата - на 5,0%, в 1968 г. соответственно на 5,2% и 15,0%, а в 1969 г. - на 6,3% и 6,5%. В 1968 г. значительное повышение темпов роста заработной платы над производительностью труда сложилось в результате декретированного повышения заработной платы низко оплачиваемых рабочих и служащих. Такое соотношение между ростом производительности труда и заработной платы не соответствовало интересам государства и общества.

С 1970 г. выплаты из фонда материального поощрения поставлены в прямую зависимость от роста производительности труда, что обеспечило опережение производительности над его оплатой (табл.1).

Наиболее эффективной формой материального поощрения работников является текущее премирование. Оно производится оперативно в течение года, что повышает заинтересованность работников в индивидуальных и коллективных результатах труда. В последние годы наметилась тенденция увеличения удельного веса текущего премирования. В 1975 г. на текущее пре-

Т а б л и ц а 1. Соотношение роста производительности труда и заработной платы в деревообрабатывающей промышленности БССР

	В % к предыдущему году						1975 в % к 1970
	1970	1971	1972	1973	1974	1975	
Рост производительности труда	106,2	106,2	104,5	106,2	108,3	106,3	135,6
Рост средней заработной платы (основной и дополнительной)	103,4	104,6	103,3	104,9	104,4	105,0	124,3

Т а б л и ц а 2. Удельный вес премий в общем фонде заработной платы в %

	1970 год	1975 год
Рабочие	18,7	20,2
В том числе:		
премии из фонда заработной платы	11,4	15,1
премии из прибыли	7,3	5,1
Инженерно-технические работники	27,3	23,6
Служащие	28,9	24,6

мирование было использовано 45,8% фонда материального поощрения, против немногим более 40% в 1970 г. Текущее премирование рабочих осуществлялось также из фонда заработной платы. В 1975 г. на текущее премирование было выплачено 16,6% общего фонда заработной платы.

Вознаграждение по итогам работы за год направлено на обеспечение заинтересованности коллектива предприятия в конечных результатах работы. Оно связывает вознаграждение отдельного работника с результатами работы всего коллектива, стимулирует закрепление кадров, так как размер вознаграждения определяется (при прочих равных условиях) в зависимости от стажа работы на данном предприятии. За годы девятой пятилетки имело место снижение удельного веса вознаграждения по итогам года в фонде материального поощрения с 40 до 35,1% и в общем фонде заработной платы с 3,4% до 2,5%.

Единовременные поощрения за выполнение особо важных производственных заданий объективно необходимы. На эти цели в 1975 г. было израсходовано 4,6% фонда материального поощрения.

В.И. Ленин, придавая особое значение развитию соревнования среди работников социалистического производства, писал, что "организация соревнования должна занять видное место среди задач Советской власти в экономической области".¹

В интересах дальнейшего развития соревнования был увеличен размер фонда премирования по итогам соревнования. На премирование победителей во внутривзаводском социалистическом соревновании в 1975 г. израсходовано 8,5% фонда материального поощрения против 2,3% в 1970 г.

Усиление стимулирующей роли премий зависит также от правильного распределения фонда материального поощрения по категориям работников. Соотношение в размерах материального по-

¹ Ленин В.И. Полн. собр. соч., т. 36, с. 150.

ощрения различных категорий работников к фонду их заработной платы приведено в табл. 2.

Совершенствование распределения премиального фонда в деревообрабатывающей промышленности БССР осуществлялось в направлении увеличения доли рабочих. В 1975 г. удельный вес премий рабочих в премиальном фонде, включая премии из фонда заработной платы, повысился до 87,3% против 85,1% в 1971 году, а инженерно-технических работников и служащих составил соответственно 12,7% и 14,9%.

Совершенствование оплаты по труду работников деревообрабатывающей промышленности в первой половине 70-х годов усилило стимулирующую роль на повышение эффективности производства. План девятой пятилетки по объему реализации продукции выполнен на 101,5%, товарная продукция (в сопоставимых ценах на 1 июля 1967 г.) увеличилась на 43,8%, производительность труда возросла на 35,6% при плане 34,3%, снизилась себестоимость продукции, перевыполнен план по прибыли.

В конце 1975 г. деревообрабатывающая промышленность БССР перешла на новые условия оплаты труда. Тарифные ставки и должностные оклады для рабочих повышены в среднем на 32%, для инженерно-технических работников – на 23%, для служащих – на 15%. Вместе с повышением заработной платы должны были решаться такие вопросы, как повышение стимулирующей роли тарифной ставки, улучшение технического нормирования, устранение неоправданных отклонений в оплате труда по видам работ. Предусмотрено также увеличение норм выработки на 19%. Новые условия оплаты труда рассчитаны на повышение квалификации работников, производительности труда и качества продукции.

Однако первый год работы в новых условиях оплаты труда не дал должного результата с точки зрения повышения эффективности производства. Заработная плата за 1976 г. повысилась на 9,4%, производительность труда на 0,7%, объем товарной продукции (в сопоставимых ценах) увеличился на 1,5%, при этом 53,3% прироста продукции достигнуто за счет дополнительной рабочей силы и только 46,7% за счет повышения производительности труда.

Это свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования оплаты по труду, усиления ее стимулирующей роли на повышение эффективности производства.

На наш взгляд, следовало бы более тесно увязать премиальные системы с конечными результатами работы, повысить материальную заинтересованность руководящих работников и специалистов в результатах по итогам работы за год. В 1976 г. на премирование этой категории работников по итогам работы за год было израсходовано только 13,5% из фонда материального поощрения, а на текущее премирование — 67,7%. Текущее премирование осуществлялось как процентные надбавки к заработной плате, при этом величина их недостаточно связана с показателями повышения эффективности производства. Чтобы лучше увязать премирование с конечными результатами работы целесообразно 25% фонда материального поощрения этой категории работников выплачивать по итогам работы за год. Размер вознаграждения может изменяться в зависимости от роста экономических показателей. Для этого, кроме основных условий премирования по итогам года, могут быть установлены дополнительные, выполнение или невыполнение которых влияло бы на повышение или понижение размера вознаграждения.

Целесообразно и в дальнейшем увеличивать размер премирования по итогам внутризаводского социалистического соревнования для рабочих. В 1976 г. этот фонд премирования составил только 3,2% от общего фонда материального поощрения рабочих. Эти и другие меры позволят повысить материальную заинтересованность трудящихся отрасли в борьбе за достижение высоких конечных результатов и обеспечения повышения эффективности производства.