

В.Н.Редько, К.К.Шебеко, Д.К.Редько
 ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
 РАБОТНИКОВ АПК

В последние годы в системе материального стимулирования работников АПК страны наметились серьезные противоречия, которые оказывают отрицательное влияние на конечные результаты хозяйственной деятельности колхозов и совхозов.

По нашему мнению, одним из основных противоречий в системе материального стимулирования является отсутствие какой-либо связи между фондом заработной платы всего хозяйства и фондами оплаты труда его структурных подразделений. В результате этого на практике довольно часто можно было наблюдать ситуацию, когда в одних хозяйствах работникам структурных подразделений администрация отказывала в выплате заработной платы денег мотивируя своё решение отсутствием средств на оплату труда, а в других - в конце года независимо от достигнутых результатов щедро раздавались незаслуженные премии с целью полностью израсходовать имеющиеся средства фонда оплаты труда. Все это подрывало веру простых работников в справедливость действующей системы материального стимулирования.

Развитию второго противоречия, по нашему мнению, способствовала изолированность системы материального стимулирования руководящих работников и специалистов от систем оплаты труда механизаторов и животноводов, в результате чего в сельскохозяйственных предприятиях республики наметился существенный разрыв между заработной платой работников аппарата управления (с учетом доплат и премий) и оплатой труда колхозников или рабочих совхозов. Правда, недавно было принято решение, согласно которому размер доплат и премий работникам аппарата управления на рубль аванса не должен быть выше, чем у работников хозяйства. Однако, нам представляется, что данная мера не способна ликвидировать противоречие между работниками аппарата управления с одной стороны и механизаторами и животноводами - с другой, по поводу размеров оплаты труда. Дело в том, что если размер доплат и премий для работников структурных подразделений хозяйства определять на

1 рубль тарифного фонда (по действующим положениям размер аванса не должен превышать тарифного фонда) то простое сопоставление действующих в сельском хозяйстве тарифных ставок (в среднем 5-6 руб.) со среднемесячным фактическим заработком (260-300 руб.) показывает, что на 1 рубль тарифного фонда приходится около 1 рубля различных доплат и премий, что вполне устраивает административно-управленческий персонал.

В немалой степени разрешеник указанных противоречий призвано было способствовать формированию в хозяйствах единого фонда оплаты труда (ЕФОТ), который предусматривалось формировать от хозяйственного дохода по остаточному принципу. При этом оплату труда руководящих работников и специалистов уже в 1990 году рекомендовалось производить за счет соответствующей части ЕФОТ.

Однако первый опыт формирования и использования ЕФОТ в хозяйствах позволил выявить ряд недостатков. Во-первых, недостаточно четко (хотя значительно лучше, чем прежде) прослеживается связь между ЕФОТ хозяйства и фондами оплаты труда его структурных подразделений. Во-вторых, введение прогрессивного налогообложения на средства направляемые на прирост оплаты труда не способствует росту заинтересованности трудовых коллективов сельскохозяйственных предприятий в рациональном использовании имеющего производственного потенциала. Дело в том, что налогом не облагается прирост заработной платы полученный только за счет увеличения производства продукции. Но ведь все современные системы материального стимулирования работников первичных трудовых коллективов ориентированы не только на увеличение производства продукции, но и на экономию овеществленного труда. Однако часть ЕФОТ, полученная за счет экономии прямых затрат подпадает под прогрессивному налогообложению.

Таким образом, многие вопросы материального стимулирования в сельскохозяйственных предприятиях пока еще остаются дискуссионными и ответы на них современная аграрная экономическая наука должна дать в ближайшее время.