

ИНСТРУМЕНТ, НЕОБХОДИМОСТЬ?

— Леонид Васильевич, в своем письме Ф. Ф. Потапов пишет, что со страниц печати сегодня не сходят три темы: хозрасчет, заработная плата, самоуправление, связанные с экономической перестройкой. Но перестройка в глазах рядового рабочего связана прежде всего с прилавком магазина и заработной платой. Прилавки, к сожалению, с каждым годом пустеют. Главную причину автор письма видит в том, что «существующая система оплаты труда не связана жестко с чистой прибылью...».

— Давайте рассмотрим этот вопрос, как говорится, с азов. Все, что необходимо человеку для жизни, он производит собственным трудом. Не случайно Маркс в свое время писал, что если бы человечество прекратило трудиться, то оно бы погибло. Но человечеству нужен не простой труд, а высокопроизводительный, для того, чтобы обеспечить расширенное воспроизводство предметов потребления. То есть, уровень жизни народа определяется объемом производимой продукции, который в свою очередь зависит от уровня производительности труда. Все мы помним слова Ленина: «Производительность труда — это самое важное, самое главное для победы нового социалистического строя».

К сожалению, эти ленинские слова не всегда доходят до сознания многих трудящихся, да и руководителей.

Сейчас, когда снят «железный занавес», мы к удивлению увидели, что в «загнивающем» капиталистическом обществе полки магазинов ломятся от товаров и заработная плата выше, чем у наших трудящихся. Почему? Да потому, что производительность труда там в 2—3 раза выше, чем у нас.

Теперь посмотрим, как в новых условиях хозяйствования производительность труда связана с заработной платой? Да никак! Фонд оплаты труда связан именно с прибылью, а не с производительностью труда. Объем прибыли можно увеличить двумя путями: повышая объем выпускаемой продукции и снижая ее себестоимость, либо не повышая, а даже снижая выпуск продукции, увеличивая ее цену.

Первый путь ведет к повышению благосостояния народа, второй — к увеличению дефицита товаров, инфляции и, в конечном итоге, к обнищанию народа. Но ведь большинство трудовых коллективов выбрали второй, более легкий путь.

К сожалению, это не обошло и наши коллективы. Подавляющее большинство цехов просмотрели в планах на следующий год снижение производства. В результате проявления коллективного эгоизма заработная плата растет, а купить на нее нечего.

Возникает вопрос: разве наши маститые академики-экономисты не понимают необходимости повышения производительности труда? Прекрасно понимают. Более того, развитие любого общества — как социалистического, так и капиталистического — регулируется экономическим законом опережающего роста производительности труда над ростом заработной платы. Поэтому, начиная с 01.01.89 г. для предприятий бы-

ло установлено нормативное соотношение между ростом производительности труда и ростом зарплаты. Но эта объективно обоснованная мера была встречена трудовыми коллективами в штыки и при активном содействии депутатов Верховного Совета СССР была отменена. Игнорирование экономических законов неизбежно приводит в действие административные рычаги, каким и является налогообложение прироста фонда оплаты труда.

— Как вы думаете, почему нормативное соотношение между ростом производительности труда и ростом зарплаты было встречено трудовыми коллективами в штыки?

— Дело в том, что созданная Сталиным административно-командная система основана на принудительном труде. А принудительный труд является малопродуктивным и вызывает у людей внутреннее сопротивление. Добавьте сюда еще отчуждение от средств производства. Отсюда у людей десятилетиями складывалось негативное отношение к труду.

Переход к экономическим методам хозяйствования был встречен трудящимися с надеждой на улучшение уровня жизни. Но быстро наступило разочарование. Оказалось, что экономические законы довольно жесткие. Мания небесная не посыпалась, заработную плату надо зарабатывать. Перестроиться и приспособиться к новым условиям оказалось не просто.

Яркий пример приводится в журнале «ЭКО» № 7 за 1989 год. На Дальнем Востоке создано совместное советско-японское деревообрабатывающее предприятие. Большой поток людей устремился в отдел кадров предприятия, т. к. было объявлено, что среднемесячная зарплата будет 800 рублей. Через два месяца желающих здесь работать заметно поубавилось и начался отток рабочих. Причина — высокая интенсификация труда. То, что является нормой для японских рабочих, оказалось непосильным для наших. Не нужна высокая зарплата, лучше меньше работать. Откуда же появятся товары, если не хотим больше работать?

Сегодня самый высокий уровень жизни в Швеции. Но шведы живут по принципу: чтобы хорошо жить — надо много работать. У нас же стремление жить богато за счет своего труда до сих пор не только не поощряется, но зачастую общественным мнением осуждается. Отсюда притеснения арендаторов, кооператоров.

— Леонид Васильевич, автор письма выступает против тарифной системы. По его мнению: «Тариф — это кирпич, из которого построено здание командно-административной системы... Уберите тариф — и нынешняя система существовать не сможет»...

— Он глубоко заблуждается. Во всех экономически развитых странах действует тарифная система. Мировая практика показала, что тарифная система — универсальный и наиболее эффективный инструмент для организации оплаты по труду. Все попытки заменить ее другим инструментом оказались безуспешными.

Кстати, принцип оплаты труда не является завоеванием социализма. Еще в 1912 году один из основоположников научной

организации труда американский экономист Гарри Эмерсон в книге «Двенадцать принципов производительности» пишет: «Нет вопроса более трудного, чем вопрос о заработной плате, и нет той области, которая больше нуждалась бы в справедливости. От рабочего нельзя требовать, чтобы он работал на своего предпринимателя за меньшую плату, чем какую он может получить при тех же условиях труда у другого предпринимателя. Но и от предпринимателя нельзя требовать, чтобы он платил дороже расценки, принятых у его конкурентов». Как эти слова контрастируют с той практикой соревнования предприятий по уровню зарплаты у нас в стране и, в частности, в нашем городе!

За равный труд — равная оплата. Эта цель достигается с помощью тарифной системы и нормирования труда. Тарифная система дифференцирует оплату по квалификации работников и по условиям труда. С помощью нормирования дифференцируется оплата по количеству труда.

Но опять же приходится констатировать, что принцип оплаты по труду наиболее полно внедрен в капиталистических странах. В нашей стране из-за анархии в нормировании труда, использования всевозможных намазок к заработной плате нередки случаи, когда меньше труда — больше оплата, не говоря уже о равном труде.

Яркий пример приводился в этом году в одном из номеров газеты «Труд» токарем Ивано-Франковского механического завода. Выходя из семьи украинских эмигрантов, он 20 лет проработал на различных заводах в Аргентине, 5 лет назад вернулся на Украину. Что особенно ему бросилось в глаза? В Аргентине, на каком бы заводе ни работал, на одинаковые виды работ действуют одинаковые нормы выработки и расценки. Причем, нормы установлены на уровне действительно необходимых затрат труда, т. е., чтобы их выполнить, надо трудиться с полной отдачей. В Ивано-Франковске при механических заводах, и на каждом на одну и ту же работу действуют различные нормы и расценки. И что его больше всего удивило, что рабочие стремятся работать не там, где больше платят, а там, где можно поменьше работать.

Высокая производительность на Западе обеспечивается именно на основе технического нормирования труда, когда нормы устанавливаются, исходя из максимально возможной производительности при существующих технических условиях. Выполнение напряженных норм стимулируется применением при их выполнении прогрессивных тарифов и увеличенных расценок. Рабочий знает, сколько он заработает в случае выполнения норм и сколько потеряет в случае их невыполнения. Причем, разница эта довольно ощутимая.

У нас же в случае неудовлетворительной работы трудового коллектива руководители с помощью всевозможных намазок стремятся сохранить сложившийся уровень зарплаты. Плохо или хорошо работает коллектив — зарплата практически не меняется. Поэтому пропадает стимул для высокопроизводительного труда. Отсюда и предложения некоторых некомпетентных руководителей отказаться вообще от нормирования труда, т. е. смириться с низкой производительностью и, как следствие, с низким уровнем жизни.

Тарифная система дифференцирует оплату и по условиям труда: на тяжелых и вредных работах применяются повышенные ставки. Но извращения в организации заработной платы приводят к тому, что оплата труда уравнивается, а иногда зарплата в холодном цехе превышает уровень зарплаты в горячем цехе.

Так что виновата не тарифная система. При ее отмене извращений в оплате труда будет еще больше. Нужна кардинальная реформа всей системы заработной платы в стране, которая бы отменила все премии, доплаты и прочие накладки, приводящие к злоупотреблениям. Но опыту Запада должна остаться именно тарифная система, позволяющая дифференцировать оплату по количеству и качеству труда. Кстати, в «Экономической газете» № 43 за 1989 год предлагается проект подобной реформы оплаты труда.

Пока же наиболее реальный и эффективный путь справедливой организации оплаты труда — это переход на коллективный подряд или аренду. Но и в этих случаях тарифная система нужна как инструмент для справедливого распределения коллективного заработка между отдельными работниками. При ее отсутствии неизбежны субъективизм и злоупотребления.

— Автор письма считает, что в нынешней системе самоуправление коллективов предприятий ничего не дает, реально влияет на зарплату, на условия труда трудовой коллектив не может. Власть вышестоящих органов над предприятиями практически сохраняется. Согласны ли вы с ним?

— Частично, да. Дело в том, что проведенная экономическая реформа не была радикальной. С одной стороны, предприятиям предоставлена самостоятельность в зарабатывании средств и их расходовании, с другой стороны — нормативы заработной платы, фонды материально-технического снабжения по-прежнему регулируются вышестоящими органами. Поэтому предприятия оказываются в неравных экономических условиях, нарушается социальная справедливость, когда высокопроизводительным предприятиям нормативы отчисления средств в их фонды занижаются, а низкопроизводительные и убыточные предприятия «подкармливаются» за счет первых.

Для проведения радикальной реформы необходимо создание рыночной системы и принятие Верховным Советом СССР пакета экономических законов, регулирующих экономическую деятельность предприятий и рыночных отношений. На все это необходимо время. К тому же постепенное проведение экономической реформы позволяет выявить негативные, непредусмотренные явления и принять меры к их устранению. Примером может служить уже упомянутый мной коллективный эгоизм предприятий, когда с согласия СТК снижается производство продукции в натуре, а объем производства в денежном исчислении достигается за счет роста цен.

Но и сейчас, не дожидаясь радикальной реформы, есть возможность перейти на более прогрессивную форму хозяйствования — аренду. Поэтому в начале следующего года отдельные цехи и горно-обогатительные производства в целом в оптимальном порядке готовятся перейти на аренду. Их опыт послужит основой для перевода на нее всего комбината.



После окончания института Борис Иванович САБОДАЖ начинал 13 лет назад газетчиком на коксовых печах. Сейчас он — один из авторитетных мастеров на коксохиме.

В коллективный договор на 1990 год

Поощрения новаторам

14 декабря на рассмотрение комиссии по выработке проекта коллективного договора на 1990 год представлен проект комплекса гарантированных стимулов за достижение конкретных результатов в творческой деятельности. Проект вызвал неоднозначную реакцию. Однако члены комиссии пришли к выводу о необходимости его публикации для всеобщего обсуждения. Поэтому предлагаем читателям проект предложения.

Совет ВОИР и ОПЛНПР предлагают ввести в коллективный договор на 1990 год следующие положения:

1. За наиболее эффективные изобретения и рационализаторские предложения с годовым экономическим эффектом более 100 тысяч рублей одному из авторов (по решению авторского коллектива) предоставляется право на внеочередное приобретение автомобиля, остальным соавторам — право на приобретение каждым одного из товаров повышенного спроса.

2. Изобретатель или рационализатор, чьи новшества позволили получить суммарный экономический эффект: для рабочих — более 300 тысяч рублей, для ИТР и служащих — более 500 тысяч рублей, и нуждающийся в улучшении жилищных условий — имеет право на внеочередное получение жилплощади.

3. Право на получение дополнительной жилой площади (одна комната не более 20 м²) установить за изобретателями, рационализаторами, суммарный экономический эффект которых превышает: для рабочих — 500 тысяч рублей, для ИТР и служащих — 1 миллион рублей.

4. За первое рационализаторское предложение или изобретение приказом по комбинату объявлять начинающим авторам благодарность с вручением денежной премии в размере 30 рублей.

5. Рационализаторам и изобретателям, чей доленой вклад в экономику от использования технических новаций составляет более 50 тысяч рублей, устанавливать надбавки к окладу.

6. Рационализаторов и изобретателей, чей доленой вклад составляет более 100 тысяч рублей, а для инженерно-технических работников — более 300 тысяч рублей, представлять к званию «Лучший изобретатель (рационализатор) отрасли».

7. Новаторам, удостоившим звание «Лучший изобретатель (рационализатор) отрасли» и «Заслуженный изобретатель (рационализатор) РСФСР», предоставлять дополнительные отпуска.

8. Для поощрения активных рационализаторов и изобретателей, внесших ощутимый вклад в ускорение научно-технического прогресса на комбинате, выделять совету ВОИР, отделу рационализации и изобретательства определенную часть автомобилей и товаров повышенного спроса.

Э. ПОЛИЩУК,
председатель совета ВОИР.