

даются необходимые условия для постепенного сближения специальной и общей хозрасчетной систем стимулирования и построения в ближайшей перспективе единой системы стимулирования повышения эффективности производства. Объективной основой данного процесса является экономический эффект новой техники и его отражение в результатах производства.

1. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 2. Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1981. 3. Брежнев Л. И. Наш курс — мирное созидание. Речь на встрече с избирателями Бауманского избирательного округа г. Москвы 22 февраля 1980 года. М., 1980. 4. Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 года. М., 1979.

Поступила в редколлегия 03.02.80

Л. В. КРИВЕНКО, асп., Киевский университет,
Н. П. ЛОГВИНОВА, асп., Одесский университет

МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДА В ХОЗЯЙСТВЕННОМ МЕХАНИЗМЕ РАЗВИТОГО СОЦИАЛИЗМА

Совершенствование форм и методов стимулирования является одним из важных направлений работы по перестройке всего хозяйственного механизма. В свою очередь, материальные стимулы обслуживают все звенья и уровни механизма социалистического хозяйствования, используются для повышения эффективности и качества труда.

Для понимания специфики материального стимулирования качества труда необходимо объяснить его экономическое содержание. Среди экономистов наблюдаются различия во взглядах при определении понятия «качество труда» и обуславливающих его факторов.

Как известно, марксистско-ленинская наука под качеством вещи, предмета, явления или процесса понимает, прежде всего, совокупность внутренне присущих каждому из них наиболее существенных свойств и признаков, их внутреннюю определенность. К. Маркс категорию «качество труда» обосновывает в связи с общественным его разделением, наличием многообразия конкретных видов работ, производящих потребительные стоимости. Это — внутреннее содержание, свойство живого конкретного труда, выступающего основой создания потребительной стоимости [1, т. 23, 55]. Оно характеризуется также материально-техническим содержанием определенного процесса труда, т. е. отвечает на вопрос, как протекает конкретный труд, каковы его результаты и чувственно-воспринимаемые свойства.

При социализме качество труда как экономическая категория выражает производственные отношения между обществом, коллективом предприятия и каждым работником по поводу его непосредственно общественной значимости.

При этом надо различать качество труда и качество продукции, ибо эти понятия не тождественны. Как известно, чтобы создать продукт, способный по своим свойствам удовлетворить потребности, для которой он предназначен, необходимо в первую очередь, чтобы труд был надлежащего качества. Качество труда определяет качество товара. Конкретный труд, создавая потребительную стоимость, проявляется в продукции определенного качества. Существенной чертой в характеристике качества труда является его соответствие общественным потребностям, способности удовлетворять их через продукт. Качество труда находится в определенной зависимости от его количества, ибо при данных условиях, определяющих качество труда, чтобы произвести продукт нужного качества, необходимо определенное количество труда. Если на единицу продукции затрачивается меньше конкретного труда, то в единицу времени получается больше продукции, но пониженного качества. Характер связи между качеством и количеством труда противоречив. Повышение качества препятствует увеличению количества и наоборот. Преодоление этого противоречия возможно лишь путем создания и постоянного совершенствования условий не только для производства все большего количества продукции в расчете на единицу затраченного труда, но и для производства продуктов все более высокого качества. Экономическое содержание качества труда определяет особенности его материального стимулирования. В практике организации материального стимулирования наблюдается отсутствие достаточного разграничения качества труда и качества продукции. Отсюда нет и четкого размежевания в стимулировании этих категорий. Чаще всего анализ стимулирования качества труда ограничивается рассмотрением лишь форм его стимулирования. На наш взгляд, не раскрывая самого содержания стимулирования качества труда по его факторам, невозможно понять саму его сущность.

На практике материальное стимулирование качества труда зависит от того, каким способом измеряется это качество. Например, если речь идет о сложности труда, то материальное стимулирование его и должно зависеть от показателя степени сложности, которая связана с квалификацией. Соизмерение и оценка различных видов труда в зависимости от качества определяют порядок и способ стимулирования той или иной стороны. В связи с этим значительную роль в материальном стимулировании играют условия стимулирования, с помощью которых практически обеспечиваются количественная и качественная оценка труда.

В современных условиях изменились некоторые тенденции оценки. Общим направлением совершенствования ее показателей в настоящее время является введение не только критериев, характеризующих уровень качества по конечной продукции, но и критериев, характеризующих качество труда каждого работ-

ника, что позволяет оценить деятельность коллектива предприятий в целом на более высокой основе. Усиливающаяся зависимость общих результатов деятельности от работы каждого подразделения и участка предъявляет более высокие требования к качеству труда непосредственных исполнителей. С этой целью ведется работа по сближению условий труда в оплате и его сложности в различных отраслях. Для этого распределяются все виды работ, рабочие по квалификационным группам и устанавливаются одинаковые размеры той части тарифной ставки, которая учитывает сложность труда.

В конечном итоге решение проблемы межотраслевого совершенствования в оплате труда требует создания единой тарифной сетки, позволяющей производить сопоставление сложности работ и уровня квалификации рабочих в межотраслевом масштабе, установления разных межразрядных соотношений.

Стимулирующая роль оплаты качества труда зависит от его сложности у руководящих, инженерно-технических работников, а также от масштабов предприятий и их структурных подразделений. Для усиления стимулирующей роли качества труда ИТР в современных условиях целесообразно провести дифференциацию должностных окладов в зависимости от уровня образования. Большую роль при этом должна играть аттестация.

Важным направлением дальнейшего повышения материального стимулирования качества труда является учет условий труда. Существуют типовые перечни рабочих профессий, для горячих и тяжелых работ, при которых предусматривается надбавка к тарифной ставке. С повышением технического уровня производства в условиях совершенствования хозяйственного механизма необходимо усилить материальную заинтересованность таких работников. Если сложность труда учитывается с помощью тарифных разрядов, то условия труда находят свое отражение в размерах тарифных ставок первого разряда или в сохранении сил работника с помощью соответствующих мер. Для лиц, выполняющих тяжелую работу, используются такие меры: обеспечение дальнейшего улучшения условий труда, повышение оснащенности предприятий современными средствами техники безопасности и охраны труда, дополнительное сокращение рабочего дня; дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое питание, дополнительные перерывы в работе, перемена рабочего места, льготы в связи с выходом на пенсию и т. д. Эти меры, как правило, более полезны для восстановления здоровья работника, чем денежная форма компенсации.

Как самостоятельный фактор качественной оценки труда В. И. Ленин выделял степень ответственности за выполняемую работу. Это должно учитываться при определении размеров тарифных ставок и должностных окладов. В тарифных ставках учитываются как постоянные (сложность, условия труда, уро-

вень квалификации, степень ответственности), так и переменные показатели качества труда (творческая инициатива работника, особая оперативность в выполнении задания, степень развития коммунистического отношения к труду). Важно учитывать, что стимулирование указанных факторов качества труда пронизывает все формы хозяйствования. Следует наряду с показателями еще остановиться на основных формах стимулирования качества труда. Ведущую роль здесь играет основная заработная плата. Она побуждает повышать квалификацию, заставляет работать творчески, качественно и по способностям. Связь основной заработной платы с качеством труда проявляется прежде всего через оплату за качественную продукцию. Продукция, не соответствующая техническим условиям, не подлежит оплате. За выпуск брака по вине исполнителя с него взыскивается часть потерь. Основная заработная плата должна уменьшаться при снижении качества работы и увеличиваться при ее повышении, ибо оплачивается количество и качество труда. Корректирование основной заработной платы по этому фактору осуществляется лишь в определенных пределах. Государственное регулирование заработной платы осуществляется с помощью тарифной системы. Она включает установленные государством нормы, определяющие дифференциацию зарплаты в зависимости от качества и условий труда. Стимулирующая роль тарифной системы обеспечивается дифференциацией тарифных ставок в зависимости от содержания и качества труда. Она (в отличие от премиальной части) имеет ряд особенностей. Во-первых, тарифная заработная плата составляет основную часть заработка. Во-вторых, эта часть заработной платы является относительно устойчивой и отражает различие в квалификации работника. В-третьих, она стимулирует в большей мере повышение индивидуальных результатов труда. В-четвертых, тарифная заработная плата устанавливается государством централизованно. Соотношение в ее величине отражает пропорцию в оплате труда в обществе на определенный период. Поэтому тарифная заработная плата является гарантированной при выполнении установленных требований к качеству продукции. Она выплачивается работнику по тарифу, если предприятие или организация не обеспечивают выполнение плановых показателей.

Усиление роли основной заработной платы в стимулировании качества труда в XI пятилетке намечено посредством введения норматива заработной платы на рубль продукции или на единицу объема выполненных работ, что должно учитывать и качество труда.

Наряду с основной заработной платой усиление стимулирования качества труда обеспечивается также и дополнительной оплатой труда, которая выступает как надбавка к зарплате работников сверх ставок (окладов). Дополнительная оплата труда, как правило, не связана с возложением на работников

выполнения каких-либо функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора. Они устанавливаются в размере до 30% должностного оклада [4].

Важное место в усилении стимулирования качества труда занимает премиальная система. В. И. Ленин отмечал, что премия — это отнюдь не простая прибавка к заработной плате. Премиию «...надо давать так, чтобы наградить того, кто проявил героизм, исполнительность, талант...» [2, т. 42, 215]. Следовательно, работник заслуживает премии за труд более высокого качества. Отсутствие такой формы материального вознаграждения вело бы к нарушению принципа равной оплаты за равный труд. Это привело бы к нарушению закона распределения по труду. Прежде в материальном стимулировании премии выплачивались главным образом за количественные показатели, что не соответствовало требованиям закона распределения по труду. Теперь вся сумма премии (или основная ее часть) ставится в зависимость от качества работы. Она включает в себя ныне всю деятельность по выполнению плановых показателей, своевременность работы, качество ее исполнения. Практика подтверждает, что в сумме выплачиваемых премий роль показателей качества с каждым годом возрастает. Поэтому не случайно в «Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1981—1985 годы и на период до 1990 года» предусмотрено развитие эффективных форм поощрения за выполнение и перевыполнение плановых заданий с меньшей численностью рабочих и служащих, используя экономию фонда заработной платы на стимулирование роста производительности труда и улучшение качества работы. Это является одним из главных условий повышения уровня хозяйствования во всех звеньях экономики. Для стимулирования улучшения качества труда эффективными формами поощрения работников являются премиальные системы. Премирование за выполнение и перевыполнение технико-обоснованных норм выработки повышается за показатель продукции с первого предъявления. Этим устанавливается зависимость размера премии от заработной платы. Это эффективно стимулирует количество и качество труда в соответствии с законом распределения по труду. В ходе социализации за улучшение качества труда и продукции увеличиваются средства фондов экономического стимулирования на премирование работников [3, 47].

Таким образом, усиление материального стимулирования качества труда играет важную роль в изыскании дополнительных резервов производства, повышения его эффективности, повышает заинтересованность работников в производстве продукции высокого качества, ведет к совершенствованию всего хозяйственного механизма.

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2. Ленин В. И. Полн. собр. соч. 3. Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 года. М., 1979.
4. Байбаков Н. К. О государственном плане экономического и социального развития СССР на 1980 год и ходе выполнения государственного плана экономического и социального развития СССР в 1979 году. М., 1979.

Поступила в редколлегия 03.02.80

Кривенко, Л. В. Материальное стимулирование качества труда в хозяйственном механизме развитого социализма [Текст] / Л. В. Кривенко, Н. П. Логинова // Вопросы политической экономии (Хозяйственный механизм социалистического общества и его совершенствование на современном этапе) / Проблемы труда // Государственный университет им. Т. Г. Шевченко. — Киев, 1981. — Вып. 157В. С. 62-67.

Задачи по совершенствованию руководства экономикой определены решениями XXVI съезда КПСС, постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы». В них предусмотрено улучшение планирования и методов хозяйствования, усиление роли государственного плана при одновременном расширении демократических начал трудовых коллективов. Все основные идеи и положения этих документов должны реализоваться и в колхозном секторе экономики с учетом его специфики и социально-экономической природы.

Важно ориентироваться на конечные народнохозяйственные результаты. По мере роста и усложнения экономики они все больше зависят от множества промежуточных звеньев, от внутриотраслевых и межотраслевых связей. Слаженная и четкая работа всех социалистических предприятий представляет собой важнейшее условие динамичного и сбалансированного развития экономической системы.

Строгое выполнение государственных заданий в значительной мере зависит от плановых показателей и критериев оценки результатов деятельности всех хозяйственных подразделений. Не секрет, что существовавшие до последнего времени плановые показатели и критерии оценки, игравшие в прошлом немалую положительную роль в мобилизации внутренних резервов трудовых коллективов, в значительной части устарели и вступили в противоречие с новыми задачами, с требованиями повышения эффективности и качества работы. «Вал» стал тормозом внедрения новой техники и технологии, новой организации труда и производства.

Согласно указанному постановлению на смену валовым стоимостным показателям, ориентирующим в основном на количественный рост производства без должной оценки эффективности и качества, приходят те, которые точнее и полнее отражают реальный вклад каждого трудового коллектива. Это прежде всего показатель нормативной чистой продукции. Как