Записки Ленинградского горного института им.Г.В.Плеханова.
Т. 122. Л., 1990

Ю.П.АЛЕКСЕЕВ

МЕХАНИЗМ ОБЩЕЙ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ХОЗРАСЧЕТА ДЛЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ГОРНО-ДОБЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

На современном этапе экономической реформы возможны два альтернативных направления преобразования экономики: структурные сдвиги и переход к товарно-денежным отношениям, к рынку.

Первый подход предполагает директивную переброску средств государственного бюджета. При этом приоритет остается за производственной сферой и изменения отношений собственности не планируются. Самое смелое предложение сторонников этого направления - аренда, при которой отраслевое ведомство дает своему наемному работнику - трудовому коллективу - определенную свободу.

Замысел второго подхода состоит в переводе управления экономикой с командно-административных методов на экономические, т.е. повышение роли товарно-денежных отношений, что требует решения вопросов ценообразования, финансов и оплаты труда. Поэтому обеспечение непосредственной связи трудового вклада с его вознаграждением должно находиться в центре внимания при перестройке нашей экономики. В условиях работы предприятий на хозрасчете первоочередной задачей является самофинансирование фондов оплаты труда, что сопряжено с формированием общего фонда оплаты труда на уровне предприятия и с совершенствованием его распределения между работниками. Очередная реформа в оплате труда решает вопрос только упорядочения расходования фонда заработной платы (ФЗП). Конечной же целью реформы оплаты труда при полном хозрасчете следует считать отработку механизма, позволяющего увязать размер общего фонда оплаты труда с конечными результатами работы коллективов предприятий.

До перехода на хозрасчет социальные гарантии выплат по труду, как известно, полностью были возложены на государство. При этом существовал неоправданный разрыв между оплатой труда и доходами предприятий. Это явление было обусловлено тем, что на предшествующих этапах строительства экономики было допущено ослабление связи между трудом и потреблением не только на уровне отдельного работника, но и общества. В условиях хозрасчета положение изменяется и гарантом оплаты труда наряду с государством становится и предприятие. По существу, это и есть распространение принципов самофинансирования на оплату труда. Законом СССР о государственном предприятии (объединении) предусмотрено два подхода к формированию фонда оплаты труда: нормативный и остаточный. На предприятиях горно-добывающей промышленности,

работающих в условиях хозрасчета, намечено повсеместно перейти к формированию ФЗП по нормативам.

Предприятие может применять два метода образования ФЗП: по нормативу на единицу продукции в натуральном выражении или на I руб. объема продукции и по нормативу за каждый процент прироста объема продукции.

В угольной промышленности широкое распространение получил норматив на I руб. валовой продукции с применением коэффициента I,35 увеличения норматива на объем увеличения продукции в годовом плане по сравнению с пятилеткой. В цветной металлургии формирование ФЗП производят из базового и приростного фондов. При этом фонд материального поощрения (ФМП) формируется по нормативу из прибыли трудового коллектива и выполняет функцию стимулирующей добавки к ФЗП. Такой подход гарантирует оплату труда независимо от размеров реализации продукции, т.е. ФЗП формируется как относительно самостоятельная величина. В подавляющем большинстве отраслей промышленности норматив прироста ФЗП принято исчислять от нормативно чистой продукции, динамика которой не отражает трудового вклада коллектива. В горно-добывающей промышленности этот норматив исчисляют от объема товарной, валовой продукции, что еще хуже, так как учитывается меняющаяся доля материальных затрат. Кроме того, разделение фонда оплаты труда на ФЗП и ФМП является также существенным недостатком.

По расчетам [3] , денежный прирост к базовому ФЗП незначителен и составляет около I–2 руб. в месяц на человека.

Поскольку коллективы предприятий уже привыкли получать сложившийся фонд оплаты труда (среднюю зарплату), то осуществление намеченных темпов роста производительности труда за счет такой прибавки к базовому фонду весьма проблематично.

В целом нормативный метод формирования ФЗП при хозрасчете узаконивает затратные методы хозяйствования и не устанавливает зависимости между оплатой труда и конечными результатами деятельности коллективов предприятий.

В отличие от нормативного метода, метод формирования оплаты труда по остатку хозрасчетного дохода более четко увязан с общепринятым в настоящее время обобщающим показателем деятельности коллектива предприятия – прибылью. Достоинство этого метода состоит в том, что весь фонд оплаты труда выступает как стимулирующий. Такой подход к формированию оплаты труда, как известно, предполагает высокий уровень хозрасчетной организации производства, отлаженный финансовый контроль за деятельностью предприятий, гибкое ценообразование, отрегулированную систему взаимоотношений с бюджетом, расширение прав трудовых коллективов в использовании средств на оплату труда, в регулировании движения персонала внутри предприятия, высвобождение излишней рабочей силы. Поскольку в настоящее время указанные условия отсутствуют и метод формирования оплаты труда по остатку хозрасчетного дохода применяется в рамках ранее утвержденного пятилетнего плана, то и преимуществ в оплате труда этот метод по сравнению с нормативным не обеспечивает. В этой связи возникает необходимость уточнения концепции конечных показателей или результатов деятельности коллективов предприятий. Как

известно, оценку деятельности предприятий, работающих на полном хозрасчете, производят по следующим показателям [I]

I) выполнению заданий по реализации продукции в соответствии с заключенными договорами;

2) росту производительности труда;

3) прибыли;

4) обновлению выпускаемой продукции и вводу в действие производственных мощностей и объектов социально-культурного назначения.

Однако методы оплаты труда, применяемые при хозрасчете, не связаны должным образом с этими показателями. Известно, что в течение длительного времени ведется поиск противозатратных оценочных показателей деятельности коллективов. Лишь в последнее время стало очевидным, что такими могут быть только относительные показатели [2]. Опыт их применения показал, что они обеспечивают лучшее сочетание централизованного планирования с расширением инициативы и самостоятельности трудовых коллективов. Так, нормативы потенциальной возможности (НПВ) характеризуют максимальные величины показателей, которых можно достичь при соблюдении принятых значений их элементов, учитывающих достижения научно-технического прогресса и передового опыта. Суть применения НПВ состоит в том, что нормативные уровни показателей при планировании становятся эталонами, к которым должны максимально приближаться их плановые или фактические уровни. Конечные результаты деятельности коллективов предприятий можно устанавливать, например, определяя НПВ по таким показателям, как поставки по договорам, качество продукции, прибыль (валовой доход). На данном этапе развития самофинансирования модель хозрасчета, по нашему мнению, должна предусматривать остаточный принцип формирования только дополнительной части фонда оплаты труда. В базовый фонд оплаты должен входить минимальный гарантированный тарифно-окладный фонд. Причем выплата тарифной ставки (оклада) в полном размере возможна лишь при условии выполнения работником своих производственных (должностных) обязанностей. Дополнительная часть фонда оплаты труда должна основываться на критериях, отражающих качественный уровень достигнутых результатов. В общих чертах модель хозрасчета переходного периода может состоять в следующем:

I) из валового дохода производятся платежи в бюджет, министерству, территориальным органам управления и формируется базовый (гарантированный) ФЗП (в пределах минимальных тарифно-окладных сумм);

2) из хозрасчетного дохода формируются фонды развития производства, науки и техники, социального развития и дополнительный фонд оплаты труда, основным условием выплаты последнего должно являться 100-процентное выполнение договорных обязательств.

В дальнейшем при наличии обоснованных цен и необходимых товаров, устранении излишних денег в каждом плановом периоде фонд оплаты труда должен устанавливаться по нормативам от значения коэффициента достижения нормативного объема хозрасчетного дохода. При этом не следует допускать опережения темпов прироста единого фонда оплаты труда над темпами прироста хозрасчетного дохода.

Наряду с предлагаемым методом формирования оплаты труда в зависимости от конечных результатов, в угольной промышленности перспективным методом формирования оплаты труда может быть метод, предусматривающий оплату труда за единицу продукции в натуральном выражении. Перспективность этого предложения обосновывается тем, что структура продукции этой отрасли является устойчивой.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. К о т л о в В. Усиление стимулирующей функции самофинансирования // Вопросы экономики. 1987. № 12.

2. М о с к а л е н к о В. Вопросы перестройки экономического механизма предприятий // Плановое хозяйство. 1987. № 8.

3. С е л ю н и н В. Темпы роста на весах потребления // Социалистическая индустрия. 1988. 3.