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

А.И.ШУЛЬГИН, М.Я.ГАЛУЗИН

# ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ УСИЛЕНИЯ ВЗАИМОСВЯЗИ ЗАРПЛАТЫ И РЕЗУЛЬТАТЫ ОБЩЕСТВЕННОГО ТРУДА

Усиление взаимосвязи заработной платы и результатов общественного труда в значительной степени зависит от обеспечения оптимального соотношения элементов, определяющих структуру заработной платы, в основу построения которой положен принцип распределения по количеству и качеству труда. К главным элементам заработной платы должны быть отнесены те из них, которые непосредственно отражают количество и качество труда, а также индивидуальные и коллективные результаты работы. Статистические данные ряда отраслей промышленности об удельном весе элементов заработной платы рабочих свидетельствуют, что ведущее место в ней занимают выплаты по тарифным ставкам и сдельным расценкам.

Важным элементом заработной платы являются премии, так как они стимулируют индивидуальные и коллективные результаты труда. На предприятиях большинства отраслей промышленности удельный вес премий в заработной плате достигает 25 %, что обязывает их поднять роль и значение премий на качественно новый уровень. Выполнение этой задачи связано с улучшением всей системы премирования, в том числе дополнительных видов поощрения: премирования за поставку продукции на экспорт, за выпуск продукции высшей категории качества, товаров народного потребления и др. В состав заработной платы входят также оплата отпусков и различные виды выплат и доплат, связанные с районным регулированием заработной платы, закреплением кадров в северных районах страны, охраной женского труда и др., причем удельный вес этих элементов заработной платы невелик.

Известно, что заработная плата подразделяется на основную и дополнительную. Однако это ее разделение часто производится без учета действия на нее ряда факторов, главными из которых являются сложность труда и квалификация работников. И если состав основной части заработной платы, имеющей непосредственную связь с количеством и качеством труда, не является дискуссионным, то включение в нее второй части, не связанной с выплатами за фактически отработанное время, мы считаем неправомерным.

Выплаты за неотработанное время не связаны с результатами труда, они не стимулируют повышения производительности труда и улучшения других показателей деятельности предприятий. По нашему мнению, следует исключить из состава заработной платы оплату отпусков, выплаты, связанные с охраной

женского труда, сверхурочные и оплату простоев. Исключение из состава заработной платы прочих выплат, доплат и надбавок, не связанных с количеством и качеством труда, имеет важное значение не только для усиления взаимосвязи заработной платы с результатами труда, но и для развития теории и совершенствования практики ее образования.

Закономерность усиления взаимосвязи заработной платы с результатами общественного труда должна проявляться при постоянном улучшении использования рабочего времени, которое непосредственно связано с укреплением трудовой дисциплины. Чтобы успешнее и быстрее решить эту задачу, необходимо настойчиво бороться с причинами нарушений трудовой дисциплины: недостатками в организации производства и обслуживании рабочих мест (отсутствие материалов, инструмента и приспособлений), низкой механизацией труда и др..

Улучшение использования рабочего времени и укрепление трудовой дисциплины в значительной степени зависят от коллективных форм организации и стимулирования труда. В бригадах применяется оплата труда, обеспечивающая коллективную и личную материальную заинтересованность работников в достижении лучших конечных результатов. Она достигается тем, что часть общебригадного заработка, состоящая из сдельного приработка, премии, начисленной бригаде по действующему на предприятии положению, и коллективных доплат за совмещение профессий и расширение зон обслуживания и образующая бригадный фонд, распределяется между членами бригады по коэффициенту трудового участия (КТУ) в зависимости от вклада каждого рабочего в результаты коллективного труда.

В настоящее время все большее распространение получают бригады, объединяющие несколько смен и организованные на условиях полного хозяйственного расчета. В промышленности почти 80 % рабочих объединены в бригады. На подряде в промышленности работает более 4,5 % рабочих, а хозрасчетных бригад около 30 %.

Усиление взаимосвязи заработной платы с результатами труда предполагает и дальнейшее совершенствование нормирования труда. В условиях интенсификации экономики от состояния и уровня нормирования труда во многом зависит успешное и еще более полное претворение в жизнь принципа оплаты по труду. На основе норм разрабатываются задания по достижению определенного уровня производительности труда. Тесная увязка норм труда и его оплаты обеспечивает заинтересованность работников в достижении наилучших результатов в работе.

Однако заложенные в нормировании труда возможности полностью реализуются только тогда, когда устанавливаемые нормы обоснованы с организационно-технических, экономических и психологических позиций или являются научно обоснованными. Между тем, на практике имеют место факты, когда значительное перевыполнение норм сопровождается низкими темпами роста производительности труда. Дело в том, что на многих предприятиях нормы рассчитывают на основе усредненных фактических затрат труда и своевременно не пересматривают. По сложившейся практике в основу пересмотра норм положено

их перевыполнение. Однако, перевыполнение норм выработки часто достигается рабочими в результате накопления ими трудового опыта и повышения своей квалификации. Поэтому они часто не заинтересованы в пересмотре норм выработки в сторону увеличения, так как в таких случаях нередко необоснованно снижаются их заработки.

Для решения проблемы улучшения нормирования труда заслуживают внимания предложения о расширении зоны применения межотраслевых и отраслевых норм и нормативов, установления новых норм только тогда, когда проводятся технико-экономические мероприятия, и применении проектных норм. Принятие этих предложений с одновременным улучшением системы поощрения, по нашему мнению, создаст у работников заинтересованность в поиске более рациональной организации работы, повышении интенсивности труда и его производительности.

Каждое предприятие располагает немалыми резервами усиления взаимосвязи заработной платы с результатами общественного труда. И от того, насколько умело и действенно они будут использованы, в значительной степени зависит повышение эффективности производства.