Записки Санкт-Петербургского горного института. 1995.
Том 140

Н.Я.ЛОБАНОВ, А.А.ШУРУПА

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ГОРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Переход к рыночной экономике предполагает, что на смену государственной опеке, иждивенчеству и уравниловке, апатии и безхозяйственности должны прийти свобода хозяйственной деятельности и ответственность каждого гражданина за свое благосостояние, напряженный и хорошо организованный труд, вознаграждаемый в соответствии с его результатами. На этой основе возможен значительный рост производительности труда работников, повышение качества выпускаемой продукции, снижение затрат используемых ресурсов, ускорение научно-технического прогресса и повышение эффективности производства.

Приватизация государственных и муниципальных предприятий и преобразование их в акционерные общества различного типа как в Российской Федерации, так и в странах Восточной Европы не позволяет предаваться эйфории и надеяться на создание саморегулирующегося механизма развития экономики.

Рыночная экономика приносит обществу множество проблем, для решения которых требуются огромные усилия всех членов общества. На приватизированных предприятиях не происходит превращения наемного работника в совладельца предприятия, не растет заинтересованность его в повышении производительности труда, улучшении качества продукции и работ, в экономии используемых ресурсов и т.п. Полученные безвозмездно или приобретенные со значительной скидкой несколько акций предприятия не изменили психологию работников. Как и прежде, они не чувствуют себя хозяевами на предприятии и заинтересованы, в первую очередь, в росте заработной платы, а не в развитии предприятия и даже не в увеличении дивидентов на акции.

Одной из важнейших проблем рыночной экономики является оплата труда наемных работников, стимулирующая рост качества и количества труда. Рассмотрим возможные пути решения этой проблемы применительно к горно-добывающей промышленности РФ.

В условиях рыночной экономики заработная плата является превращенной формой стоимости рабочей силы и определяется стоимостью необходимых в данный период времени материальных и духовных благ для воспроизводства рабочей силы. Стоимость рабочей силы повышается при увеличении стоимости пот-

ребляемых товаров и услуг и уменьшается при снижении их стоимости. Кроме того, она зависит от соотношения спроса и предложения на рабочую силу в данном регионе или на конкретном предприятии.

Определение уровня заработной платы, соответствующего стоимости рабочей силы, - задача экономической науки и практики, не решенная в нашей стране. Одним из важнейших вопросов является определение уровня минимальной заработной платы и обеспечение защищенности работников в области оплаты труда.

Минимальная заработная плата призвана обеспечивать нормальные условия воспроизводства работнику, выполняющему наименее сложные, простые работы. Ее величину целесообразно определять путем исчисления прожиточного минимума на основе научно-обоснованной методики и утверждать в государственном масштабе как базу для организации всей системы оплаты труда в стране.

До настоящего времени минимальная заработная плата в 2,0-3,0 раза ниже прожиточного минимума и, естественно, не обеспечивает даже физиологических потребностей самого работника. До 1992 г. минимальная заработная плата была официально установлена в размере 70 руб. в месяц, в то время как минимальный потребительский бюджет составлял 150 руб. в месяц. Установленная в I квартале 1994 г. минимальная заработная плата в 16 тыс.руб. также никак не связана со стоимостью потребительской корзины на одного человека, равной более 45 тыс.руб.

Расходы на воспроизводство рабочей силы следует устанавливать на базе рационального потребительского бюджета, а не прожиточного минимума. Расчеты показывают, что минимальная заработная плата должна быть примерно в 1,5 раза выше прожиточного минимума, рассчитанного по стсимости потребительской корзины.

В рыночной экономике нет необходимости регулировать оплату труда через систему налогов на прирост фонда заработной платы, так как ни один собственник не заинтересован в увеличении издержек производства за счет необоснованного роста оплаты труда. Государство определяет лишь минимальный размер оплаты труда работников в качестве социальной гарантии нормального воспроизводства рабочей силы. Конкретные ставки и оклады, как и условия формирования заработной платы, должны определяться ежегодно в ходе переговоров между администрацией предприятий с трудовыми коллективами в лице профсоюзных комитетов.

Однако в условиях отсутствия рынка труда многие предприятия проявляют коллективный эгоизм в решении вопросов оплаты труда и расходования прибыли. Они стремятся направить как можно больший объем прибыли на потребление в ущерб перспективам развития предприятия. Чтобы предотвратить это, необходимо ввести дифференцированные ставки подоходного налога непосредственно на заработную плату работников, а не на прирост фонда заработной платы или фонда потребления.

Комплексная механизация и автоматизация производственных процессов, широкое развитие поточного, конвейерного производства на предприятиях горной промышленности привели к необходимости более широкого применения повре-

менной формы оплаты труда. Регламентированный технологический режим добычи угля в комплексно-механизированных лавах, комбайновая проходка горных выработок и т.п. создают условия, при которых объемы добычи угля и проходки выработок зависят в наибольшей степени не от усилий отдельного рабочего, а производительности применяемого оборудования. Задача рабочего сводится к обеспечению высокоэффективного использования оборудования, своевременного и качественного его обслуживания. В этих условиях наиболее целесообразной является повременная оплата труда с нормированным заданием. Нормированное задание в зависимости от характера работ может быть установлено в виде нормативного объема работ, подлежащего выполнению за определенный срок, нормативной трудоемкости и сроков выполнения, нормативной численности, необходимой для регламентированного обслуживания установленного количества единиц оборудования и т.п.

Важнейшим условием применения повременной оплаты труда является наличие такой технологии добычи полезных ископаемых или ведения работ, при которой можно выделить ведущего рабочего, задающего темпы добычи или работ, за которым должны следовать все остальные. Уголь, погруженный машиной или добытый комбайном, должен быть без задержек пропущен через все последующие звенья потока. Задача рабочих-повременщиков обеспечить этот поток.

Нормативное задание рекомендуется устанавливать не на рабочего, а на механизм или группу механизмов (комплекс), а норму обслуживания на последующих процессах - в соответствии с ведущим процессом.

Повременная форма оплаты труда с нормативным заданием обеспечивает более качественное обслуживание машин и механизмов, снижение травматизма и соблюдение технологии ведения работ, повышение качества продукции и работ, более экономное использование материалов, энергии и других ресурсов, способствует росту квалификации рабочих и укреплению трудовой дисциплины. В конечном итоге она способствует повышению ритмичности работы предприятия и эффективности производства.

На ручных и машиноручных работах, не связанных с обслуживанием потока добычи полезных ископаемых и проведения горных выработок, целесообразно и далее применять сдельную форму оплаты труда, которая в этих условиях лучше стимулирует рост производительности труда рабочих, а руководителей предприятия заставляет заботиться о механизации и автоматизации этих работ, снижении затрат на их выполнение.

Дифференциацию заработной платы в зависимости от количества и качества труда целесообразно и в дальнейшем осуществлять с помощью тарифной системы, представляющей собой способ преобразования цены рабочей силы, ее приспособления к конкретным условиям производственного процесса. Тарифная система должна быть индивидуальной для организации, обеспечивая самостоятельность предприятий в установлении тарифной ставки первого разряда, количества квалифицированных разрядов и величины тарифных коэффициентов.

С целью более объективной оценки уровня квалификации рабочих и дальнейшего стимулирования роста профессиональных знаний для предприятий гор-

ной промышленности целесообразно увеличить количество разрядов тарифной системы с шести до десяти. При этом целесообразно повышать разряды рабочим не автоматически, а разработать специальное положение о более высоких требованиях к уровню общеобразовательной и профессиональной подготовки, к повышению качества выпускаемой продукции и работ, к соблюдению правил техники безопасности и охраны труда, знаний технологии и экономики добычи полезных ископаемых.

Повышение разрядов следует проводить постепенно, в течение нескольких лет, с тем, чтобы 9-й и 10-й разряды могли получить работники, добившиеся выдающихся успехов в труде, имеющие высшее или среднее специальное образование, активно занимающиеся рационализаторством и изобретательством. Другими словами, наивысшие разряды могут присваиваться рабочим очень высокой квалификации и уникальных профессий.

Для определения квалификационного разряда работника предлагается система, основанная на учете с помощью коэффициентов следующих факторов: общеобразовательного и профессионального уровня работника и трудоемкости его повышения; опыта работы на данном рабочем месте и качества труда; сложности выполняемой работы; уровня физической нагрузки и психофизиологического напряжения, трудовой и производственной дисциплины, чувства ответственности. Каждый фактор оценивается в баллах. Произведение баллов определяет тарифный разряд, на который рабочий имеет право претендовать при сдаче экзамена перед квалификационной комиссией.

Коэффициент рекомендуется определять на основе разработанных шкал. Так, например, коэффициент, характеризующий образовательный и профессиональный уровень и трудоемкость его повышения, принимается равным соответственно 1; 1,3 и 1,6 при наличии специального профессионального, среднетехнического специального и высшего специального образования. Обязательным условием является участие рабочего в рационализации и изобретательстве. Коэффициент, равный 0,8, устанавливается рабочему, не имеющему профессионального образования.

Коэффициент, отражающий опыт работы по данной профессии, зависит от стажа работы по данной профессии. Он изменяется от 1 до 2,0. При этом за первые 5 лет работы он увеличивается на 0,15 за каждый год. За каждый последующий год добавляется 0,1. Максимальный коэффициент равен 2,0. Ускоренный рост коэффициента в первые 5 лет будет способствовать более быстрому росту заработной платы и закреплению рабочего на данном предприятии.

Коэффициент сложности выполняемой работы, отражающий степень сложности выполняемых функций с учетом физической нагрузки и психофизического напряжения рабочего, рекомендуется принимать в пределах от 1 (для наименее сложного труда) до 2,5 (для наиболее сложного).

Коэффициент, учитывающий трудовую и производственную дисциплину, инициативу и чувство ответственности, разумно устанавливать в пределах от 1,0 до 1,25.

Произведение четырех коэффициентов дает достаточно полную характеристику рабочего, его личный вклад или рейтинг.

Следует отметить, что применение системы учета различных факторов с помощью коэффициентов не отменяет принятого порядка проверки знаний рабочего и сдачи пробы на умение выполнять работу определенного разряда. Присвоение квалификационных разрядов, как и в настоящее время, должно проводиться специальной квалификационной комиссией с учетом предлагаемой системы коэффициентов, что в полной мере соответствует установившейся практике присвоения квалификации после сдачи экзаменов или защиты дипломных проектов.

При расчете тарифных коэффициентов за базу предлагается принять коэффициент обученного квалифицированного рабочего, начинающего свою трудовую деятельность по данной профессии после окончания им профессионально-технического училища или специальных курсов.

Отечественный и зарубежный опыт использования тарифной системы оплаты труда показывает, что соотношение тарифных коэффициентов следует принимать равным 0,8/I,6. Диапазон тарифной сетки будет равен двум. Тарифный коэффициент, равный единице, соответствует базовому коэффициенту. Тарифный коэффициент 0,8 устанавливается рабочему, не имеющему квалификации, а также ученикам на индивидуальном или бригадном обучении. Коэффициент I,6 соответствует наивысшему уровню квалификации рабочего при наличии у него необходимого опыта работы, образования, при высокой степени сложности выполняемых функций, высокой трудовой и производственной дисциплине. Он принимается для IO-го квалификационного разряда.

Рекомендуемые квалификационные разряды и тарифные коэффициенты следующие:

Квалификационный разряд	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	0,8	1,0	1,08	1,16	1,24	1,32	1,39	1,46	1,53	1,60
Рост тарифного коэффициента:										
абсолютный	-	0,2[x]	0,08	0,08	0,08	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07
относительный, %	-	25,0	8,0	7,4	6,9	6,45	5,3	5,04	4,8	4,6

[x] Объясняется необходимостью стимулирования получения рабочим соответствующей квалификации через систему ПТУ или специальные курсы.

Для мотивации к труду и обеспечения более объективной оценки трудового вклада каждого рабочего предлагается установить "вилку" тарифной ставки для всех разрядов. Она должна быть настолько велика, чтобы рабочий низшего разряда мог иметь большую тарифную ставку, чем рабочий, имеющий более высокий квалификационный разряд. Это особенно важно для усиления стимулирования к более производительному и качественному труду рабочих, имеющих низкие разряды. На основе анализа опыта организации оплаты труда рабочих горной промышленности РФ и США считаем целесообразным установить "вилку"

(разрыв между высшей и низшей тарифной ставкой каждого разряда) в 15-20 %, причем 20-процентная "вилка" предлагается для I-го разряда, а 15-процентная для остальных разрядов. Минимальная тарифная ставка 2-го разряда считается базовой, от нее рассчитывают тарифные ставки для I-го и всех последующих разрядов.

Повышенная тарифная ставка в пределах "вилки" устанавливается рабочим, имеющим рейтинг выше присвоенного им квалификационного разряда.

Тарифная ставка i-го рабочего с учетом его рейтинга

$$T_i = T_2 K_i (1 + n b),$$

где T_2 – минимальная тарифная ставка 2-го разряда, принятая за базу; K_i – тарифный коэффициент разряда, присвоенного i-му рабочему; n – превышение максимальной тарифной ставки над минимальной для разряда, присвоенного i-му рабочему; b – превышение рейтинга i-го рабочего над присвоенным ему квалификационным разрядом.

Применение "вилки" тарифных ставок наиболее целесообразно для рабочих-повременщиков, рейтинг которых играет важную роль в обеспечении адекватной оплаты их труда.

Доплаты за условия труда на рабочем месте носят компенсационный характер и не должны включаться в тарифные ставки. Наиболее целесообразным является установление единых надбавок для всех рабочих в виде определенного процента к тарифной ставке базового 2-го разряда. Для рабочих, занятых на подземных работах, рекомендуется установить доплаты в размере 100 % тарифной ставки 2-го разряда, для занятых на подземных работах с особо вредными условиями труда – в размере 150-200 %.

Предложенные рекомендации позволят не только обеспечить социальную справедливость в доплатах за работу в неблагоприятных и сложных условиях для всех рабочих, но и установить единые тарифные ставки всем рабочим, занятым как на поверхности шахт, так и на подземных работах.

С переходом к рыночной экономике отпадает необходимость устанавливать районные коэффициенты, обеспечивающие территориальную дифференциацию цен и тарифов на товары народного потребления и услуги населению. Их рекомендуется включать в стоимость рабочей силы и, следовательно, в тарифные ставки рабочих в каждом районе страны.

Для привлечения рабочей силы в районы Крайнего Севера и приравненные к ним следует сохранить систему полярных надбавок и доплат за работу в высокогорных и безводных районах. Средства на эти цели могут быть получены за счет налоговых льгот предприятиям, находящимся в данных условиях.

Премирование рабочих носит поощрительный характер и должно базироваться на следующих принципах:

I) премирование должно быть преимущественно индивидуальным и связанным с личным вкладом рабочего в повышение эффективности работы участка, цеха, предприятия;

2) премировать следует за особые достижения в труде, а не за выполнение установленных норм и нормативов;

3) размеры премий не должны ограничиваться;

4) премирование должно подразделяться на единовременное, текущее (месячное) и по итогам за год;

5) система премирования должна быть простой, понятной каждому; условий, ограничивающих начисление и выплату премий, должно быть немного.

Рабочих, занятых на добычных работах, рекомендуется премировать за повышение качества добываемого полезного ископаемого, снижение затрат на добычу, за обеспечение ритмичной и безаварийной работы оборудования; занятых на горно-проходческих работах - за снижение стоимости проходки выработок; ремонтных рабочих - за высокое качество ремонта и увеличение межремонтного периода работы оборудования и т.п. В качестве ограничивающих условий премирования рабочих целесообразны следующие: соблюдение правил техники безопасности и охраны труда, отсутствие травматизма, несчастных случаев и нарушений трудовой дисциплины.

За экономию материалов, топлива, энергии и других ресурсов премию рекомендуется выплачивать в размере до 75 % прироста чистой прибыли, полученной в результате достигнутой экономии. Так же предлагается производить премирование за повышение качества и снижение себестоимости продукции или работ.

Вознаграждение рабочих по итогам деятельности предприятия за год не должно носить формы тринадцатой зарплаты, выплачиваемой всем рабочим, а должно учитывать следующие факторы: трудовой вклад рабочего в конечные результаты работы предприятия, стаж работы на данном предприятии, уровень трудовой и производственной дисциплины, отсутствие травматизма и несчастных случаев.

Исключительно важным является вознаграждение рабочих перед уходом в очередной отпуск. Оно способствует не только лучшему отдыху рабочего, восстановлению его жизненных сил и здоровья, но и закреплению его на предприятии. Для этой цели на предприятии следует создать специальный фонд из средств, предназначенных на вознаграждение по итогам работы за год. Размеры вознаграждения рабочих перед отпуском предлагаются в пределах 0,5-1,0 среднемесячного заработка. Показатели и условия вознаграждения разрабатываются с учетом конкретных условий функционирования предприятия, в частности, обеспеченности квалифицированной рабочей силой. В качестве основных показателей вознаграждения могут быть рекомендованы уровень квалификации и стаж работы на данном предприятии.

Выплата дивидендов по акциям сокращает возможности роста заработной платы, что ущемляет интересы наемных работников, не являющихся держателями акций. И, напротив, снижение дивидендов приводит к росту заработной платы и понижению курса акций акционерного общества. В обоих случаях мотивация тех или иных работников снижается. Для разрешения этого противоречия необходимо экономическое обоснование уровня дивидендов на привилегированные и обыкновенные акции, размера фонда оплаты труда, необходимых средств на развитие производства и на социальные нужды коллектива акционерного общества.

Ленинградский Горный институт

Дивиденды на привилегированные акции рекомендуется устанавливать на несколько процентов выше уровня доходов, выплачиваемых вкладчикам сберегательными банками. Фонд оплаты труда зависит от трудоемкости выпускаемой продукции или услуг и стоимости рабочей силы на рынке труда. Доходы держателей обыкновенных акций определяются оставшейся суммой чистой прибыли после выплаты дивидендов по привилегированным акциям, вычета необходимых средств на развитие производства и социальные нужды.