

МЕСТО ПРЕМИИ В СТИМУЛИРОВАНИИ ТЕХНИЧЕСКОГО ПРОГРЕССА

А. И. КОЛМАЦУИ

Научно-технический прогресс является решающей материальной предпосылкой социалистического преобразования общества и построения коммунизма. Благодаря ускоренному развитию науки и техники обеспечивается рост производительности труда, увеличивается выпуск продукции и улучшается ее качество, уменьшается трудоемкость, используются наиболее совершенные формы организации производства и труда и т. д. В конечном итоге развитие науки и техники является решающим фактором роста эффективности общественного производства и на этой основе обеспечивается подъем жизненного уровня трудящихся. Поэтому Коммунистическая партия Советского Союза и Советское правительство рассматривают ускоренное развитие научно-технического прогресса в качестве одной из главных народнохозяйственных задач.

Руководствуясь идеями В. И. Ленина о роли и значении науки и техники при социализме, XXIV съезд КПСС в Директивах по пятилетнему плану развития народного хозяйства на 1971—1975 гг. наметил комплексную программу научно-технического прогресса, представляющую собой органическую часть пятилетнего плана. «Основой этой программы, — как отмечал А. Н. Косыгин в докладе на третьей сессии Верховного Совета СССР восьмого созыва, — является создание и внедрение в производство принципиально новых орудий труда, новых материалов, прогрессивных технологических процессов, повышение качества продукции»¹. Реализация программы научно-технического прогресса дает возможность обеспечить интенсификацию общественного производства и повысить его эффективность, а также более полно использовать современные достижения науки и техники в производстве.

В системе мер, способствующих повышению эффективности общественного производства, важнейшая роль принадлежит усилению материальной заинтересованности работников в создании новой техники и ускорении темпов реализации научно-технических достижений в производстве. Общество при социализме должно избрать такую форму адресования производственного продукта непосредственному производителю, чтобы в максимальной степени заинтересовать его в повышении эффективности труда. Такой формой является распределение основной части фон-

¹ А. Н. Косыгин. О государственном пятилетнем плане развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 гг. и о государственном плане развития народного хозяйства СССР на 1972 год. М., 1971, стр. 7.

да потребления в соответствии с количеством и качеством труда, затраченного каждым работником в общественном хозяйстве.

Количество и качество труда работников, как известно, определяется совокупностью разных факторов, причем каждый из факторов играет определенную роль в этой совокупности, являющейся основой получения материальных благ при социализме.

Для характеристики и оценки качества труда прежде всего необходимо учитывать такие факторы, как квалификация, условия труда и масштаб работ. Эти факторы являются устойчивыми и общими для больших групп работников. Их принято называть постоянными.

Между тем, нередко в процессе производства при одной и той же квалификации работника и сложности труда, при равных условиях производства и организации результаты труда могут быть разными. Следовательно, остались неучтенными еще какие-то факторы, определяющие качество труда. Такими факторами следует считать инициативность и творчество в работе, оперативность, трудовую добросовестность и т. д. Эти факторы качества труда являются переменными. У одних работников они могут быть, у других нет. Сегодня они есть, а завтра их может и не быть.

Переменные факторы более подвижны и не имеют своего прямого измерителя. Их прямой учет в процессе труда осуществить невозможно. Они проявляются в конечных результатах труда и оказывают на них прямое влияние. Если тарифные ставки рабочих-повременщиков, сдельные расценки рабочих-сдельщиков и должностные оклады инженерно-технических работников и служащих отражают постоянные факторы качества труда, то для отражения переменных факторов качества труда, которые могут быть соизмерены только посредством сравнения конкретных результатов, оказывается объективно необходимой особая форма распределения по труду — премия.

Премия представляет собой экономическую категорию социализма, выражающую отношения работника с производственным коллективом и со всем обществом в целом по поводу распределения части фонда оплаты по труду. Ее назначение заключается в обеспечении максимизации усилий работника в определенные периоды времени для выполнения поставленных задач путем возмещения повышенных затрат труда, не входящих своего отражения в постоянной части заработной платы. Премия дает возможность наиболее полно учесть индивидуальный вклад труда работников данной категории. Это обусловило важную роль премирования в стимулировании научно-технического прогресса.

Для эффективной организации системы материального стимулирования работников за повышение темпов создания и внедрения новой техники необходимо учитывать особенности экономических отношений в сфере научно-технического прогресса, обусловленных спецификой самого процесса освоения новой техники. Эта система должна обеспечить непротиворечивое ее взаимодействие с общей системой стимулирования производства в целом, органической частью которой она является. Другими словами, система материального стимулирования работников за создание и внедрение новой техники должна базироваться на сочетании материальных интересов общества, коллектива и личности в повышении эффективности общественного производства.

Учет особенностей экономических отношений в данной области предполагает анализ характера труда работников и его результатов. Спецификой труда работников, занятых в создании и внедрении новой техники, является большая дифференциация творческих данных его носителей, а следовательно, и результатов поисков. Это обусловлено относительной неповторимостью труда (личные способности работников, их одаренность и характер имеют зачастую решающее значение для успеха в работе),

неограниченностью рамками собственно рабочего времени и т. д. Поскольку указанные особенности труда работников не могут в полной мере отразиться в тарифе или окладе, то важное значение приобретает премирование, отражающее качество труда через его результаты.

Результаты труда имеют также свою специфику. В связи с большим воздействием на экономические отношения в сфере научно-технического прогресса фактора времени отсутствует возможность в ряде случаев достоверно определить конечный итог научной и технической деятельности и пути его реализации в общественном производстве. Зачастую результаты научно-технической деятельности могут быть внедрены в производство и дать экономический эффект только в будущем, поэтому при организации материального стимулирования научно-технического прогресса необходимо решать вопрос о взаимодействии интересов настоящего и будущего развития социалистической экономики. Кроме того, результаты труда используются не только на данном предприятии, но и всегда дают экономический эффект и в ближайшее время. Все это обуславливает сложность премирования в стимулировании технического прогресса.

В новых условиях планирования и экономического стимулирования размеры поощрительных средств предприятий и организаций поставлены в зависимость от хозрасчетных результатов их деятельности. С ростом хозрасчетной инициативы предприятий, увеличением средств, идущих на капитальные вложения, непосредственно от предприятий все в большей мере зависит модернизация и техническое обновление основных фондов, переход к новой технологии, применение новых материалов и выпуск новой продукции. Решение настоящих вопросов ведет к тому, что изменяются текущие хозрасчетные показатели, определяющие собой размеры поощрительных фондов. Если по мере проведения в жизнь принципов хозяйственной реформы на предприятии растет масса прибыли, уровень рентабельности и реализации продукции, то для него становится выгодным осуществление этих мероприятий. Поэтому необходимо, чтобы деятельность предприятий в сфере научно-технического прогресса в конечном счете находила свое отражение в росте поощрительных фондов, обеспечивающих материальную заинтересованность всего коллектива предприятия. Однако важно не только иметь достаточный фонд материального поощрения, но и правильно его использовать. Между тем анализ использования фондов материального поощрения предприятий свидетельствует о том, что почти не расходуются средства на премирование работников за внедрение и освоение новых видов техники. Особенно это относится к такому виду поощрения, как выплата единовременных премий за выполнение особо важных заданий по совершенствованию технического уровня производства, тем более, что средства фонда материального поощрения используются далеко не полностью. Например, в 1969 г. средства фондов экономического стимулирования промышленных предприятий, работавших в новых условиях планирования, составляли 11237 млн. руб. Из них было использовано только 7216 млн. руб.² Одной из причин такого положения является отсутствие эффективных форм поощрения работников за выполнение особо важных производственных заданий, к числу которых в первую очередь необходимо отнести задания по новой технике. Представляется, что по статье «Единовременные поощрения отличившихся рабочих, инженерно-технических работников и служащих за выполнение особо важных заданий» необходимо премировать за те мероприятия, которые дают экономический эффект в ближайшие два—три года. Эти мероприятия должны входить в план новой техники на предприятии и финансирование их должно осуществляться как за счет фондов экономического стимулирования, так и за счет кредита.

² См.: «Народное хозяйство СССР в 1969 году». М., «Статистика», 1970, стр. 766.

Однако ограничить сферу материального стимулирования технического прогресса только заинтересованностью коллектива было бы неправильно.

В современных условиях, когда ускорение темпов технического прогресса имеет решающее значение для дальнейшего развития общественного производства, важную роль играет обеспечение преимущества в материальной заинтересованности для тех работников, которые непосредственно заняты вопросами осуществления научно-технического прогресса. Эти работники, как правило, выполняют труд творческий, качественно более сложный. Такой труд в наибольшей степени способствует повышению эффективности общественного производства. Следовательно, повышенное вознаграждение за этот труд экономически вполне обоснованно.

Нужно учитывать и то обстоятельство, что премирование в этом случае может представлять собой экономическую форму реализации самостоятельных интересов групп работников, занятых выполнением единой научно-технической задачи, экономический результат которой может быть реализован только обществом в целом и часто только в будущем. Кроме того, осуществление мероприятий в области научно-технического прогресса может повлечь за собой временное снижение текущих показателей производства.

Отмеченные нами обстоятельства могут привести к тому, что возникнут противоречия между интересами отдельного работника или группы, коллектива и общества. Поэтому премии должны выплачиваться из централизованных фондов стимулирования, выступающих в качестве экономических рычагов осуществления единой политики в области научно-технического прогресса. Таким фондом является специальный отраслевой фонд премирования за создание и внедрение новой техники.

Рассмотренные нами положения определяют собой направления в развитии системы материального стимулирования работников, занятых в сфере научно-технического прогресса. С одной стороны, необходимо совершенствовать организацию заработной платы и специального премирования за научно-технические достижения и, с другой стороны, совершенствовать формирование и использование фондов экономического стимулирования промышленных предприятий и научно-технических организаций. Таким образом, премирование за научно-технические достижения должно иметь место как из централизованного источника, так и из хозрасчетных фондов материального поощрения.

В связи с осуществлением хозяйственной реформы некоторые экономисты предлагают упразднить специальную систему премирования за создание и внедрение новой техники и использовать для этих целей только фонд материального поощрения, увеличив соответственно его размеры³. Эта точка зрения была подвергнута справедливой критике в ряде работ советских экономистов⁴. Ведь в этом случае сфера действия материальной заинтересованности работников будет ограничена интересами только данного предприятия, тогда как основное значение системы материального стимулирования технического прогресса заключается в обеспечении единства технической политики на всех этапах технического прогресса на основе единой материальной заинтересованности работников научно-исследовательских, проектно-конструкторских организаций, предприятий-изготовителей и потребителей.

И действительно, организация заработной платы, показатели и раз-

³ См., например: И. Обломская. Вопросы стимулирования технического прогресса. «Плановое хозяйство», 1969, № 10.

⁴ См., например: Л. М. Гатовский. Экономические проблемы научно-технического прогресса. М., 1971.

меры премирования за полученные результаты в хозяйственной деятельности предприятий не учитывают пока в полной мере вклад работников в развитие технического прогресса. Кроме того, результаты внедрения новой техники не сразу отражаются на показателях хозрасчетной деятельности предприятий. Стимулирующее значение премий за новую технику состоит в том, что они выплачиваются не в зависимости от общих результатов хозяйственной деятельности коллективов, а прежде всего в зависимости от народнохозяйственной экономической эффективности новой техники.

Проблема, таким образом, заключается не в том, чтобы лишить предприятия и организации премирования из централизованного фонда, а в том, чтобы сочетать единую государственную техническую политику с материальной, хозрасчетной заинтересованностью промышленных предприятий в их быстром и эффективном развитии.

Согласно Положению о премировании предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники, утвержденному постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиумом ВЦСПС от 26 декабря 1964 года с учетом изменений и дополнений, внесенных в последующие годы⁵, на предприятиях образуется фонд премирования за создание и внедрение новой техники. Формируется он за счет специальных отчислений, предусматриваемых министерствами в планах по себестоимости продукции промышленных предприятий. Величина этих отчислений по предприятиям определенных отраслей дифференцирована от 0,2 до 1% к фонду заработной платы промышленно-производственного персонала. Полученные таким образом средства распределяются между министерствами и предприятиями.

В распоряжении предприятий остается от 25 до 50% указанных средств, а от 50 до 75% перечисляется министерствам для образования централизованного фонда. Размеры средств, оставляемых в распоряжении предприятий, определяются министерствами в зависимости от объема работ по новой технике, а также их сложности и значения. Эти средства используются на премирование работников, обеспечивших выполнение заданий, предусмотренных в годовых планах предприятий по внедрению новой техники. Средства из централизованного фонда расходуются на поощрение работников за выполнение важнейших работ, предусмотренных в народнохозяйственных планах и в годовых планах министерств. Поощрение производится в зависимости от экономической эффективности, полученной в результате выполнения работ на данном предприятии и в других отраслях народного хозяйства.

Действующая система премирования за создание и внедрение новой техники, по своему назначению и характеру мероприятий, выполнение которых дает право на получение дополнительного материального вознаграждения, в основном отвечает требованиям современного этапа развития социалистической экономики. Она должна в большей степени соответствовать новым методам планирования и экономического стимулирования, а также способствовать осуществлению единых научно-технических мероприятий, имеющих значение для целой отрасли и всего народного хозяйства.

Однако анализ существующей практики показывает, что система премирования за создание и внедрение новой техники нуждается в совершенствовании.

Так, например, нельзя признать оптимальным порядок формирования специальных фондов премирования за новую технику.

⁵ «Бюллетень Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы», 1970, № 2.

Для предприятий, уделяющих большое внимание техническому прогрессу, фонд премирования за работы по новой технике не удовлетворяет полностью потребности в нем. Дело в том, что по мере осуществления научно-технического прогресса, как правило, возрастают первоначальные вложения на исследования и освоение. Работы по освоению новых видов продукции и технологических процессов становятся все более трудоемкими, требуя затрат труда высшей квалификации. Такой труд нуждается и в более высоком вознаграждении, что вызывает необходимость увеличения средств, идущих на эти цели. В условиях, когда величина фонда материального поощрения работников за создание и внедрение новой техники не может превышать 1% фонда заработной платы промышленно-производственного персонала, сумма этих средств может оказаться недостаточной для полного удовлетворения потребностей предприятий в стимулировании технического прогресса.

С переходом предприятий на новую систему планирования и экономического стимулирования при тенденции к сокращению численности работников фонд заработной платы уменьшается, что ведет к снижению суммы премий за создание и внедрение новой техники. Сложившуюся зависимость суммы премий за новую технику от фонда заработной платы нельзя считать экономически оправданной, так как осуществление научно-технического прогресса должно способствовать сокращению затрат живого и общественного труда.

Одной из причин, порождающих несоответствие между размерами премий и предназначенным на эти цели фондом, является и то, что размеры премий не соответствуют эффективности проводимых мероприятий. Согласно действующему положению о премировании за новую технику величина поощрения тем выше, чем меньше экономическая эффективность данного мероприятия. Например, за мероприятия, дающие экономию до 10 тыс. рублей в год, шкала предусматривает размер премии от 6 до 25% годового экономического эффекта, а мероприятия, которые дают 50—100 тыс. рублей экономии в год — от 3 до 12%. Это не способствует заинтересованности коллектива в наиболее экономичном решении технических проблем. При определении суммы премии по максимальной ставке предприятие может получить больше средств за менее экономичное решение указанных проблем.

В 1969 г. в порядке научного эксперимента все научно-исследовательские институты, проектно-конструкторские и технологические организации, а также промышленные предприятия Министерства электротехнической промышленности СССР первыми в стране перешли на новый порядок планирования и экономического стимулирования развития новой техники.

Размер средств, отчисляемых в фонды стимулирования за разработку и внедрение новой техники, полностью зависит от годового экономического эффекта проводимых мероприятий. Конкретный размер отчислений в фонд материального поощрения за создание и внедрение новой техники для промышленных предприятий и в фонд экономического стимулирования для научных и проектно-технологических организаций определяется шкалой, которая содержится в Положении о премировании работников предприятий и организаций за создание и внедрение новой техники.

Существенным недостатком новой системы экономического стимулирования технического прогресса, на наш взгляд, является неоправданно большое снижение отчислений по мере возрастания экономического эффекта проводимых мероприятий. Для предприятий важное значение имеют те мероприятия, которые могут существенно повысить экономическую эффективность производства.

Между тем итоги первого года эксперимента показали, что если в

среднем по мероприятиям с эффективностью до 7 тыс. рублей в год отчисления составляли свыше 22%, то для мероприятий с годовым эффектом от 50 до 60 тыс. рублей — примерно 12%⁶.

Практика свидетельствует о том, что с ростом экономической эффективности научно-технических мероприятий значительно повышается сложность их разработки и внедрения, требуется участие большого коллектива работников и более длительное время на их осуществление. Вместе с тем резкое снижение средств, отчисляемых на стимулирование, сокращает возможность материального поощрения участников таких разработок.

В связи с этим заслуживает внимания предложение экономистов обсудить и проверить возможности премирования за новую технику в едином проценте от суммы полученного эффекта. По нашему мнению, это существенно улучшит стимулирование экономической эффективности новой техники, повысит заинтересованность предприятий в разработке и внедрении наиболее эффективных и крупных мероприятий.

Требуется своего решения и вопрос об источниках образования фонда премирования. В настоящее время премиальный фонд за новую технику образуется за счет отчислений, отнесенных на себестоимость продукции промышленных предприятий. Такая практика уже подвергалась критике. И действительно, премирование за новую технику не имеет отношения к затратам по выпуску основной продукции данного предприятия. Более того, отнесение премий по новой технике на себестоимость продукции уменьшает прибыль, что снижает возможности материального поощрения за общие результаты деятельности. Здесь интересы группы работников, получающих премии за новую технику, могут сталкиваться с интересами лиц всего коллектива.

Наиболее правильным из предложенных методов решения этого вопроса, по нашему мнению, является образование фонда премирования за создание и внедрение новой техники за счет общей прибыли. В этом случае затраты на изготовление и внедрение новой техники будут соответствовать своей экономической природе, с одной стороны, а также не приведут к уменьшению фонда материального поощрения за общие результаты хозяйственной деятельности, с другой стороны. Прав, на наш взгляд, Н. Гаретовский, когда отмечает: «Практически путем включения в себестоимость продукции расходов на основе новых видов изделий обеспечивается в конечном итоге перераспределение на цели научно-технического прогресса части прибавочного продукта, созданного за данный конкретный период»⁷.

С целью обеспечения органической связи системы стимулирования технического прогресса в новых условиях хозяйственной реформы необходимо существенно изменить роль, способы формирования и использование премиального фонда за создание и внедрение новой техники. Тщательная подготовка системы мер по усилению премирования технического прогресса и их проверка на практике, несомненно, даст положительный экономический эффект.

⁶ К. И. Коган. Опыт применения новой системы экономического стимулирования освоения и внедрения новой техники. «Опыт экономической работы на предприятиях», НИИинформтяжмаш, М., 1970, стр. 38.

⁷ Н. Гаретовский. Финансовые проблемы научно-технического прогресса. «Плановое хозяйство», 1971, № 3, стр. 39.