

## КОЛЛЕКТИВНАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ В РЕАЛИЗАЦИИ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКИХ ДОСТИЖЕНИЙ НА СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ПРЕДПРИЯТИИ

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 подъема жизненного уровня трудящихся. Поэтому Коммунистическая партия Советского Союза и Советское правительство рассматривают ускорение 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 годы 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»<sup>1</sup>. 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 фонда потребления в соответствии с количеством и качеством труда, затраченного каждым работником в общественном хозяйстве.

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

Количество и качество труда работников, как известно, определяется совокупностью разных факторов, причем каждый из факторов играет определенную роль в этой совокупности.

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 и сложности труда, равных условиях производства и организации труда 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 находящих своего отражения в постоянной части заработной платы. Это обусловило важную роль премирования в стимулировании научно-технического процесса.

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 самих процессов создания и внедрения 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 созданием и внедрением новой техники, является большая дифференциация творческих данных его носителей, а следовательно, и результатов поиска. Это обусловлено относительной неповторимостью труда (личные способности работников, их одаренность и характер имеют зачастую решающее значение для успеха в работе), неограниченностью затрат труда рамками собственно рабочим временем 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 лага времени, отсутствует возможность в ряде случаев достоверно определить конечный итог научной и технической деятельности. 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 и не всегда дают экономический эффект 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 их 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 размеры поощрительных фондов. Если по мере осуществления мероприятий в сфере научно-технического прогресса на предприятии растет масса прибыли, уровень рентабельности и реализации продукции, то для него становится выгодным осуществление этих мероприятий. Поэтому важно, чтобы деятельность предприятий в сфере научно-технического прогресса в конечном счете находила свое отражение в росте поощрительных фондов, обеспечивающих материальную заинтересованность всего коллектива предприятия.

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 часть 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.

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 размеры<sup>2</sup>. Эта точка зрения была подвергнута справедливой критике в ряде работ советских экономистов<sup>3</sup>. 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 научно-исследовательских, проектно-конструкторских организаций, предприятий-изготовителей и потребителей.

И действительно, организация заработной платы, показатели и размеры премирования за результаты хозяйственной деятельности предприятий не учитывают пока в полной мере вклад работников в ускорение технического прогресса. Кроме того, результаты внедрения новой техники не сразу отражаются на показателях хозяйственной 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. Другими словами, реализовать применительно к техническому прогрессу принцип — «то, что в интересах народного хозяйства, сделать экономически выгодным для предприятий и хозрасчетных организаций».

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. Однако анализ существующей практики показывает, что она нуждается в совершенствовании.

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

<sup>2</sup> И. Обломская. Вопросы стимулирования технического прогресса. «Плановое хозяйство», 1969, № 10.

<sup>3</sup> Л. М. Гатовский. Экономические проблемы научно-технического прогресса. М., 1971.

нию суммы премий за создание и внедрение новой техники. Сложившаяся 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 осуществленного 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 тысяч рублей в год, школа предусматривает размер премии от 6 до 25% годового экономического эффекта, а мероприятия, которые дают 50—100 тысяч 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 тысяч рублей в год отчисления составляли свыше 22%, то для мероприятий с годовым эффектом от 50 до 60 тысяч рублей — примерно 12%<sup>4</sup>.

Практика свидетельствует о том, что с ростом экономической эффективности научно-технических мероприятий значительно повышается сложность их разработки и внедрения, требуется участие большого количества работников и более длительное время на их осуществление. Вместе с тем резкое снижение средств, отчисляемых на стимулирование, сокращает возможности 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 эффективно-

<sup>4</sup> К. И. Коган. Опыт применения новой системы экономического стимулирования, освоения и внедрения новой техники. «Опыт экономической работы на предприятиях». НИИИНФОРМТЯЖМАШ, М., 1970, стр. 38.

сти новой техники, повысит заинтересованность предприятий в разработке и внедрении наиболее эффективных и крупных мероприятий.

Требует 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 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. Прав, на наш взгляд, Н. Гаретовский, когда отмечает: «Практически путем включения в себестоимость продукции расходов на освоение новых видов изделий обеспечивается в конечном итоге перераспределение на цели научно-технического прогресса части прибавочного продукта, созданного за данный конкретный период»<sup>5</sup>.

С целью обеспечения органической связи системы стимулирования технического прогресса в новых условиях хозяйственной реформы необходимо существенно изменить роль, способы формирования и использования 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 результат.

---

<sup>5</sup> Н. Гаретовский. Финансовые проблемы научно-технического прогресса. «Плановое хозяйство», 1971, № 3, стр. 39.