
ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

Известия ТСХА, выпуск 1, 1983 год

УДК 631.1:331.22/23

ПРОБЛЕМЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В КОЛХОЗАХ.

М. П. ТУШКАНОВ

(Кафедра организации социалистических с.-х. предприятий)

В комплексе мер, направленных на реализацию Продовольственной программы СССР и обеспечивающих лучшее использование земли, производственных мощностей, трудовых, материальных и финансовых ресурсов, огромное значение имеет заинтересованность каждого труженика села в росте урожайности полей и продуктивности животных, в высококачественном выполнении работ и получении высококачественной продукции, экономии материальных и денежных средств и т.п. Этого можно достичь правильно организованной системой материального и морального стимулирования труда.

Данное сообщение посвящено рассмотрению вопросов материального стимулирования. В экономической литературе встречается различное толкование сущности материального стимулирования труда. Большинство авторов понимают его как систему различных мер, обеспечивающих материальную заинтересованность работников. На наш взгляд, материальное стимулирование труда следует рассматривать как сознательное использование государством, объединениями, предприятиями и организациями системы материальных стимулов в целях реализации общенародных, коллективных и личных материальных интересов. В таком определении, как мы полагаем, точнее указана цель стимулирования и отражена органическая связь между стимулами и интересами, чего нет в определениях, даваемых другими авторами [1, 2, 4].

Материальное стимулирование труда в условиях социализма может быть эффективным лишь при правильном выборе и четком выявлении показателей, условий, источников средств стимулирования и порядка его осуществления. Научная организация стимулирования труда предполагает также правильное определение того, от каких категорий работников в наибольшей мере зависит выполнение намечаемых показателей, какие стимулы могут наиболее эффективно побуждать ту или иную категорию работников к улучшению этих показателей и, в конечном счете, каким образом должны быть соединены все стимулы для создания материальной заинтересованности работников в повышении эффективности общественного производства.

Материальное стимулирование труда при социалистическом способе производства занимает в хозяйственном механизме особое место и выступает в качестве связующего элемента между планом и системой руководства его выполнением. Из этого следует, что при организации стимулирования необходимо исходить из планируемых конечных результатов производства, а также показателей и нормативов, лежащих в основе планирования и хозяйственного расчета. Вместе с тем оно должно способствовать росту квалификации работника, закреплению

его на данном предприятии, развитию личного подсобного хозяйства и т. п.

В колхозном производстве для достижения более высоких результатов индивидуального и коллективного труда широко используются такие формы стимулирования, как оплата по труду, дополнительная и повышенная оплата, надбавки и доплаты, премии и др.

Анализ данных по колхозам Нечерноземной зоны РСФСР свидетельствует о том, что за годы десятой пятилетки среднегодовой заработок колхозников возрос на 25,3 %, а оплата 1 чел.-дня — на 18,7 %. В решениях XXVI съезда КПСС предусмотрено увеличить в одиннадцатой пятилетке оплату труда колхозников на 20—22 %. В этой связи необходимо правильно определить, в каком направлении должен осуществляться дальнейший рост уровня оплаты и какие стимулы могут быть применены.

Изучение структуры фонда материального стимулирования труда в колхозах Нечерноземья показало, что доплата по конечным результатам за продукцию не превышала 4,5 % общего уровня основной оплаты, а сумма премий за перевыполнение плана производства продукции и экономии материально-денежных средств — 0,83 % (табл. 1). Это свидетельствует о том, что в колхозах данного региона главной проблемой является организация оплаты труда по конечным результатам. Именно на эту сторону стимулирования обращено внимание в соответствующем разделе Продовольственной программы, где указано, что «основной формой стимулирования коллективов предприятий и организаций, руководителей и специалистов всех звеньев агропромышленного комплекса должно стать поощрение за высокие конечные результаты работы»¹. Данная проблема, как свидетельствует опыт передовых хозяйств страны, может быть успешно решена посредством внедрения бригадного подряда и установления аккордно-премиальной оплаты труда за продукцию в звеньях. При организации бригадного подряда и звеньев с аккордно-премиальной оплатой для повышения материальной заинтересованности их в более высоких конечных результатах необходимо в каждом колхозе упорядочить расходование средств на оплату труда с тем, чтобы расценки оплаты за продукцию растениеводства и животноводства можно было устанавливать исходя из планового тарифного фонда оплаты, увеличенного со 125 до 150 % в зависимости от уровня урожайности сельскохозяйственных культур, продуктивности скота и птицы. При этом расценки целесообразно рассчитывать, руководствуясь не годовым планом производства продукции, а ее нормой, которая должна определяться на основании нормативной урожайности культур и продуктивности скота.

Важным моментом является также определение порядка установления повременного аванса членам коллектива в течение года и его размера. Здесь, как нам представляется, возможны различные варианты. Ниже мы рассмотрим некоторые варианты для работников полеводства.

Авансирование трактористов-машинистов может производиться по III—VI разрядам повременных тарифных ставок в зависимости от видов или марок закрепленных за ними тракторов, сельскохозяйственных машин и орудий, а колхозников, занятых на немеханизированных работах, по III—V разрядам соответствующих тарифных ставок. Главный недостаток этого варианта заключается в том, что установленный размер повременного аванса не увязывается с размером фонда оплаты за те работы, которые подрядному коллективу предстоит выполнить. В результате возможен перерасход указанных средств.

¹ Продовольственная программа СССР на период до 1990 года и меры по ее реализации. Материалы майского Пленума ЦК КПСС 1982 года. М.: Политиздат, 1982, с. 62.

Структура фонда материального стимулирования труда в колхозах
Нечерноземной зоны РСФСР в десятой пятилетке

Показатель	1976	1978	1980	В среднем за 1976—1980
В % к фонду материального стимулирования:				
фонд оплаты по труду	97,68	97,76	98,36	97,94
фонд материального поощрения	2,32	2,24	1,64	2,06
В % к фонду оплаты по труду:				
основная оплата	95,73	95,25	95,85	95,52
из них доплата за продукцию	4,61	4,48	4,28	4,49
дополнительная оплата и премии	4,27	4,75	4,15	4,48
в т. ч. за:				
перевыполнение плана производства				
с. х. продукции	0,94	0,76	0,42	0,75
экономии прямых затрат	0,07	0,09	0,07	0,08

Чтобы избежать этого, размер повременного аванса целесообразно определять по дневным ставкам, рассчитанным путем деления общего фонда оплаты (включая дополнительную, повышенную оплату и надбавку за классность) на плановое количество человеко-дней. С учетом квалификации механизаторов их дневную ставку определяют следующим образом. Допустим в звене работают пять механизаторов, из которых два человека, в том числе и звеньевой, имеют квалификацию I класса, два человека — II и один — III класса. Фонд оплаты труда — 6526 р. 25 к. На выполнение работ, предусмотренных технологическими картами по всем культурам, должно быть затрачено 987 чел.-дней. Примем дневную ставку механизатора III класса за 1, тогда ставку механизатора II класса можно выразить как 1,1 (надбавка 10%), I класса — 1,2 (надбавка 20%), а ставку звеньевого — 1,35 (20% за классность и 15% за руководство звеном). Весь фонд оплаты труда составит 1135 дневных ставок механизаторов III класса: $987(1,35 + 1,2 + 1,1 + 1,1 + 1) : 5$, а их дневная ставка будет равна 5 р. 75 к. (6526 р. 25 к. : 1135), механизаторов II класса — 6 р. 32 к., I класса — 6 р. 90 к., звеньевого — 7 р. 76 к. Для этих двух вариантов по количеству отработанных человеко-дней в данном месяце определяется размер месячного аванса.

Размер аванса трактористам-машинистам звена определяется также путем деления тарифного фонда, рассчитанного по технологическим картам, на фонд рабочего времени (в месяцах) в период авансирования. Например, механизированному звену в пять человек, занимающемуся возделыванием сельскохозяйственных культур, по принятым в хозяйстве нормам выработки и действующим тарифным ставкам установлен тарифный фонд оплаты труда в размере 4550 руб. Период авансирования 7 мес. Месячный размер авансирования в расчете на одного механизатора 130 руб. $(\frac{4550}{5 \cdot 7})$. Для трактористов-машинистов

III класса он будет равен 130 руб., II класса — 143, I класса — 156 руб.

Аналогичным образом дневная ставка или месячный оклад при повременном авансировании рассчитывается отдельно для механизаторов, работающих на гусеничных и колесных тракторах.

Размер повременного аванса может быть установлен в зависимости от тарифного разряда, присвоенного механизатору или работнику, выполняющему конно-ручные работы. В указанном случае тарификацию следует проводить ежегодно посредством балльной системы, которая позволяет учитывать уровень мастерства, классность, стаж работы, образование, отношение к труду и др.

В первых трех вариантах для лучшего учета вклада каждого члена коллективного подряда или члена механизированного звена целесообразно использовать коэффициенты трудового участия (КТУ) [3]. В соответствии с КТУ и размером дневной ставки определяется сумма заработка за месяц.

Причитающаяся сумма оплаты за продукцию по итогам работы за год (или иной период) распределяется между членами коллектива пропорционально сумме выданного повременного аванса.

Известно, что успех работы бригад на коллективном подряде и звеньев с аккордно-премиальной оплатой труда во многом зависит от своевременной обеспеченности семенами, удобрениями, горюче-смазочными материалами и другими средствами, от возможности самостоятельно решать основные вопросы, связанные с их производственной деятельностью. И хотя эти условия достаточно подробно оговариваются в договоре подрядного коллектива с руководством хозяйства, практика показывает, что они зачастую не выполняются. В результате такие подразделения либо распадаются, либо работают без должной отдачи.

Несмотря на значительные преимущества подразделений, работающих по методу бригадного подряда, в растениеводстве данный метод организации и материального стимулирования труда применяется лишь в 8 % производственных подразделений хозяйств, а в животноводстве их процент еще меньше. На наш взгляд, внедрению и укреплению бригадного подряда может способствовать увязка системы материального стимулирования труда специалистов в хозяйствах, внедряющих бригадный подряд и звенья с аккордно-премиальной оплатой в растениеводстве, с конечными результатами работы этих подразделений и отрасли растениеводства в целом. Должностной оклад главного агронома, возглавляющего цех растениеводства, как нам представляется, должен находиться в зависимости от количества произведенной продукции и ее качества, а не от размеров ее реализации, как практикуется сейчас. Это в большей степени будет материально заинтересовывать его в успешной работе указанных подразделений и отрасли в целом. В подтверждение правомочности такого заключения приведем следующие данные. За годы десятилетия пятилетки в целом колхозы Нечерноземной зоны РСФСР реализовали зерна 31,1 % к его валовому сбору, картофеля — 38,5, сена — 7,2, сахарной свеклы — 95,5, овощей — 84,0 %. Что касается других культур, прежде всего кормовых, то они практически полностью использовались в хозяйстве. Следовательно, в настоящее время главный агроном получает оплату только за небольшую часть производимой продукции и поэтому в меньшей мере заинтересован в выполнении плана ее производства. Для хозяйства же важно не только выполнить план по реализации продукции, но и обеспечить себя семенами, кормами в достаточном количестве, иметь запасной фонд. Оплата за полученную продукцию заставит агрономическую службу хозяйства направить все усилия на увеличение урожайности сельскохозяйственных культур и валовых сборов продукции и на лучшую организацию бригадного подряда.

Материальное поощрение работников за повышение качества продукции может быть организовано путем установления: дифференцированных расценок на стандартную и нестандартную продукцию, на продукцию разного качества в пределах стандарта (по сахаристости, номеру и т. п.), оплаты из расчета на 1000 руб. стоимости продукции по ценам реализации; дифференцированного премирования работников за повышение удельного веса стандартной продукции в общем объеме ее производства и др. На начальном этапе организации материального стимулирования колхозников за производство высококачественной продукции при определении размеров поощрения можно, с нашей точки зрения, ограничиться такой же суммой, что предусмотрена для стиму-

лирования за своевременное и высококачественное выполнение сельскохозяйственных работ, т. е. в размере одно-полуторамесячного заработка. Средства для этих целей следует выделять из фонда материального поощрения и денежной выручки, полученной от реализации высококачественной продукции. Если в хозяйстве материальное стимулирование работников за своевременное и высококачественное выполнение работ не производится, средства, предусмотренные рекомендациями на эти цели, целесообразно объединять с общей суммой, выделенной на стимулирование работников за качество продукции.

При организации материального стимулирования за получение высококачественной продукции важно в каждом хозяйстве своевременно производить учет качества продукции в разрезе подразделений. Для этого необходимо освоить комплексную систему управления качеством труда и продукции, предусматривающую разработку стандартов предприятия и стандартизацию технологических процессов.

Важное значение в организации материального стимулирования колхозников имеет рациональное сочетание денежных и натуральных видов поощрения. Проведенный анализ показал, что в колхозах Нечерноземной зоны РСФСР последним уделяется недостаточное внимание. Удельный вес натуральной оплаты (в оценке по закупочным ценам) в общей сумме, определенной к выдаче колхозникам, в годы десятой пятилетки составлял в среднем 0,96 %, причем наблюдалась заметная тенденция его снижения: в 1976 г. — 1,43 %, в 1978 г. — 0,94, в 1980 г. — только 0,78 %. Значительно сократилось за указанный период количество зерна и соломы, получаемых колхозниками в счет оплаты их труда. Если в 1974 г. колхозникам было выдано 1399,2 тыс. ц зерна, что составляло 1,37 % его валового сбора, в 1976 г. — 1087,3 тыс. ц, или 0,89 %, то в 1980 г. — 347,9 тыс. ц, или 0,5 %. Количество картофеля, получаемого колхозниками в счет оплаты, сократилось за указанный период в 2,9 раза. С нашей точки зрения, использование натуральной оплаты труда в качестве материального стимула следует рассматривать с позиций усиления заинтересованности колхозников в развитии личного подсобного хозяйства. В этих целях следует не только увеличить выдачу зерна, картофеля и кормовых культур до размеров, предусмотренных постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мерах по усилению материальной заинтересованности работников сельского хозяйства в увеличении производства продукции и повышении ее качества»², принятым майским (1982 г.) Пленумом ЦК КПСС, но и выдавать работникам животноводства, трактористам-машинистам, колхозникам, занятым в других отраслях материального производства, молодняк скота и птицы в качестве натуральной оплаты. В положении об оплате труда в колхозе, видимо, целесообразно выделить специальный раздел, посвященный натуральной оплате, в котором должны найти отражение условия, порядок и размер ее выдачи, а также указать круг работников, которые могут получать такую оплату. Хорошо организованное материальное стимулирование колхозников посредством натуральной оплаты будет способствовать развитию и укреплению их личного подсобного хозяйства, что явится важным вкладом в реализацию Продовольственной программы страны.

Материальное стимулирование колхозников находится в тесной взаимосвязи с получаемым валовым доходом и основными направлениями его распределения. Как показывает анализ, размер валового дохода в расчете на 100 га пашни неодинаков в колхозах Нечерноземной зоны РСФСР. Отмечаются значительные его колебания также по областям и автономным республикам. Если, например, за десятую пятилетку в среднем по колхозам зоны он равнялся 14,5 тыс. руб., то по Рязан-

² Материалы майского Пленума ЦК КПСС 1982 года. М.: Политиздат, 1982, с. 98.

Размер валового дохода и его распределение на фонды потребления
и накопления в колхозах Московской области

Показатель	Группы колхозов по размеру валового дохода на 100 га пашни, тыс. руб.		
	I до 50	II 50—100	III свыше 100
Валовой доход, руб.:			
на 100 га пашни	37 943	77 829	206 458
на 1 среднегодового работника	2 498	3 155	3 386
Оплата 1 чел.-дня, руб.	6,04	6,45	7,87
Приходится на 1 работника, руб.:			
фонда потребления	2 089	2 185	2 456
» накопления	459	856	816
Удельный вес фонда потребления в валовом доходе, %	83,6	69,3	72,5

ской области — 11,1 тыс., Ярославской — 16,1 тыс., Смоленской — 18,9 тыс., Московской — 91,2 тыс. руб. Внутри Московской области минимальный валовой доход в 10 раз ниже максимального.

От размера валового дохода зависит и его распределение, в первую очередь суммы, выделяемые на оплату труда колхозников. Как видно из табл. 2, в хозяйствах III группы на оплату 1 чел.-дня выделяется на 30,3 % средств больше, чем в хозяйствах I группы. Выше в этой группе и размер фонда потребления в расчете на одного работника. Вместе с тем в ряде хозяйств области значительно больше средств валового дохода расходуется на потребление и меньше на расширение производства. Так, в колхозах III группы по сравнению со II фонд потребления в расчете на одного среднегодового работающего колхозника выше на 12,4 %, а фонд накопления ниже на 4,7 %, уровень оплаты 1 чел.-дня выше на 22,0 %. В результате в этих хозяйствах ниже фондовооруженность и энерговооруженность колхозников, что отрицательно сказывается на производительности их труда.

Только правильное распределение колхозных доходов позволяет обеспечить дальнейший рост общественного производства и на этой основе повышение благосостояния колхозников. Вот почему необходимо на основе анализа фактически сложившихся пропорций распределения валового дохода на фонды потребления и накопления в колхозах Нечерноземной зоны РСФСР за последние годы по группам хозяйств с различным размером валового дохода выявить наиболее рациональное их соотношение. Это соотношение может быть скорректировано на уровне области (АССР) исходя из потребности колхозов в средствах на расширение производства, жилищно-коммунальное строительство и т. д., предусмотренных планами экономического и социального развития, с учетом возможности получения колхозами государственных долгосрочных кредитов на капитальные вложения. Имея такие разработки, аппарат управления области может планомерно регулировать распределение доходов в колхозах по районам, а аппарат управления района — распределение доходов каждого колхоза.

Установленные соотношения между фондами потребления и накопления при распределении валового дохода в зависимости от его размера помогут также правильно решать вопрос финансирования на колхозы действующего для совхозов порядка финансирования за счет средств государственного бюджета, проводить другие конкретные мероприятия по повышению уровня ведения хозяйства, укреплению его материально-технической базы, улучшению социально-бытовых условий жизни колхозников.

ЛИТЕРАТУРА

1. Герштейн Ф. Интересы, заинтересованность, стимулирование. — Экономические науки, 1970, № 11, с. 95. — 2. Гуляев Г. И. Распределительные отношения развитого социализма. — Автореф. докт. дис. Л., 1981. — 3. Рекомендации по организации хозрасчетных механизированных

подразделений с аккордно-премиальной системой оплаты труда и повременным авансированием в растениеводстве (коллективный подряд). М., МСХ СССР, 1982, с. 19.— 4. Шарецкий С. Г. Совершенствование стимулирования труда в колхозах. Минск: Ураджай, 1975, с. 6.

Статья поступила 13 июля 1982 г.