

Ю. М. Артемов

В. Т. Парасочка

Ф. П. Сафонов

ФИНАНСОВЫЕ МЕТОДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВА

Москва

Финансы и статистика

1983

Авторами глав и параграфов являются:
д-р экон. наук **Ю. М. Артемов** — § 1, 2, 5 главы I,
канд. экон. наук **В. Т. Парасочка** — § 3, 4 главы I,
канд. экон. наук **Ф. П. Сафонов** — глава II.

Рецензент В. П. Игнатушкин

Артемов Ю. М. и др.

А 86 Финансовые методы материального стимулирования производства/Ю. М. Артемов, В. Т. Парасочка, Ф. П. Сафонов. — М.: Финансы и статистика, 1983. — 128 с.

65 коп.

Рассматриваются материальное стимулирование в промышленности СССР, вопросы планирования основных источников формирования поощрительных фондов, усиления воздействия материального стимулирования на рост производительности труда, улучшения качества продукции.

Для научных работников, экономистов объединений (предприятий) и работников финансово-банковских органов.

А $\frac{0604020104-106}{010(01)-83}$ 63—83

ББК 69.9(2)

ВВЕДЕНИЕ

В одиннадцатой пятилетке в соответствии с решениями XXVI съезда КПСС проводится весьма важная созидательная работа по совершенствованию хозяйственного механизма и в том числе системы материального стимулирования.

В Основных направлениях экономического и социального развития СССР на 1981—1985 годы и на период до 1990 года поставлена задача усилить стимулирующую роль заработной платы и ее связь с конечными результатами производства. Заработная плата формируется из многих источников, основными из которых являются фонд заработной платы и фонд материального поощрения, составляющие около 99% общего фонда оплаты труда в промышленности.

Особенность нынешнего периода развития системы материального стимулирования — значительное усиление ее воздействия на повышение эффективности производства, обусловленное прежде всего возрастанием роли фонда заработной платы. Внедрение нормативного метода его планирования позволяет полнее увязать оплату труда с достигнутым объемом производства и прежде всего в тех отраслях, где применяется показатель нормативной чистой продукции.

Материальное стимулирование все более используется для роста производительности труда, улучшения качества продукции, обеспечения дисциплины поставок. Показатели производительности труда и качества продукции, по существу, приобретают новое содержание, так как основой их расчета во многих отраслях промышленности становится показатель нормативной чистой продукции.

Все это позволяет утверждать, что в одиннадцатой пятилетке начинает внедряться качественно иная, чем прежде, система материального стимулирования, обусловленная характером происходящих сдвигов в экономике и хозяйственном механизме.

В речи Генерального секретаря ЦК КПСС Ю. В. Андропова на ноябрьском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС указывалось, что «необходимо создать такие условия — экономические и организационные, — которые стимулировали бы качественный, производительный труд, инициативу и предприимчивость».

I. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ УЛУЧШЕНИЯ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОИЗВОДСТВА

1. МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ— СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ХОЗЯЙСТВЕННОГО МЕХАНИЗМА

Важнейшей составной частью действующего в одиннадцатой пятилетке хозяйственного механизма является система материального стимулирования. Мероприятия по совершенствованию порядка образования и использования фонда заработной платы и фондов экономического стимулирования — основные в комплексе мер по дальнейшему развитию хозрасчета и усилению роли экономических рычагов и стимулов.

За период с 1966 г. накоплен большой опыт организации материального поощрения в промышленности и других отраслях народного хозяйства. Получили дальнейшее развитие теория и практика стимулирования. Создание на предприятиях значительных по своим размерам поощрительных фондов позволило заметно повысить материальную заинтересованность трудящихся в результатах производства. Вместе с тем система материального стимулирования не отвечает всем требованиям нынешнего этапа развития социалистического производства, недостаточно побуждает предприятия к повышению эффективности производства и качества работы.

В настоящее время происходит довольно существенная перестройка в системе показателей оценки и материальном стимулировании. Было бы неправильно сводить проводимые мероприятия лишь к изменению порядка образования фондов экономического стимулирования. Упор на это при практической реализации новых положений значительно сузил бы стимулирующее воздействие нового хозяйственного механизма как в качественном, так и в количественном отношении. Характерной особенностью проводимых мероприятий как раз и является комплексный всеобъемлющий подход. Материальное стимулирование охватывает фонд

заработной платы и фонд материального поощрения. Его совершенствование основывается на улучшении планирования и ценообразования и направлено на ускорение научно-технического прогресса, рост производительности труда и повышение качества.

Система материального стимулирования непосредственно связана с совершенствованием управления производством и его планирования, применением новых показателей оценки деятельности, т. е. является частью хозяйственного механизма и действует на его основе. Введенная система стимулирования строится на принципах, положенных в основу экономической реформы, осуществленной в соответствии с решениями XXIII съезда КПСС, мартовского и сентябрьского (1965 г.) Пленумов ЦК партии. В то же время учтены и развиты положительные стороны проведенных за период с 1965 г. экономических экспериментов.

Ныне действующая система характеризуется тем, что изменяется отношение к стимулирующей роли фонда заработной платы, к ее более эффективному использованию.

Эффективность материального стимулирования в значительной мере зависит от того, насколько полно учитываются и сочетаются в процессе стимулирования общенародные, коллективные и личные интересы. Реализация коллективных интересов нередко связывается лишь с фондом материального поощрения, а личных — с фондом заработной платы. Исходя из этого только фонды материального поощрения нередко относят к хозрасчетным фондам. Однако при таком подходе сужается одновременно как сфера хозрасчета, так и сфера материального стимулирования. Как известно, одним из принципов хозрасчета является материальная заинтересованность в результатах производства. Создание такой заинтересованности нельзя сводить лишь к образованию фондов экономического стимулирования. Это также относится к функции фонда заработной платы и, следовательно, фонда оплаты труда в целом.

Фонд заработной платы обладает, как и фонд материального поощрения, хозрасчетной функцией. Действительно, что касается характеристики фонда заработной платы как источника поощрения, то его величина формируется по общим показателям работы предприятия, и в этом смысле этот фонд в такой же мере, как и фонд материального поощрения, является коллективным фондом. Да и в процессе расходования фонда заработной платы банковский контроль за ним основывается на сопоставлении величины фонда

с объемными производственными показателями предприятия в целом.

В новом хозяйственном механизме эта функциональная сторона фонда заработной платы получает дальнейшее развитие. Если ранее зависимость фонда заработной платы от результатов производственной деятельности носила несколько косвенный характер, то ныне на основе нормативного метода планирования фонда заработной платы она становится прямой, непосредственной. Норматив заработной платы планируется в пятилетних планах с распределением по годам промышленным министерствам, объединениям и предприятиям. В плане на 1982 г. нормативный метод планирования фонда заработной платы охватывал 18 промышленных министерств.

Известно, что новый метод формирования и расходования фонда заработной платы уже применялся в течение ряда лет на предприятиях нескольких отраслей. Как показал опыт, многое зависит от определения показателя объема производства, используемого в качестве основы для расчета фонда заработной платы. Недостатки объемных показателей валовой (товарной) продукции затрудняли широкое распространение нормативного метода. Определение по ним фонда заработной платы было неточным, часто не соответствовало реальному вкладу производственных коллективов в общественное производство. В настоящее время действенность нормативов заработной платы, несомненно, возрастет, так как они поставлены в зависимость от показателя чистой (нормативной) продукции, который более точно характеризует конечные результаты деятельности объединений и предприятий, их вклад в создание национального дохода.

Вместе с тем имеются трудности в практике расчета самих нормативов заработной платы. Их размер должен обеспечивать опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом заработной платы. Однако нередко нормативы рассчитываются от достигнутого уровня оплаты труда, в них включаются непроизводительные затраты, не учитываются полностью прогрессивные нормативы трудовых затрат. Самое главное — это стабильность нормативов, что во многих случаях не выдерживается. Из-за частых изменений плановых заданий и других причин приходится ежегодно пересматривать нормативы заработной платы, что ослабляет их стимулирующее значение. Очевидно, в условиях совершенствования народнохозяйственного планиро-

вания ряд факторов, приводящих к нестабильности нормативов, будет устранен. Тем не менее требуется дальнейшая методологическая работа в этом направлении.

В одиннадцатой пятилетке стимулирующая роль фонда заработной платы в достижении более высоких коллективных показателей работы, его воздействие на хозрасчетные результаты, безусловно, возрастут, поскольку широкое развитие получит бригадная форма организации и стимулирования труда, которая должна стать основной. Формирование заработка бригады по результатам ее работы, учет реального вклада каждого члена бригады в общие результаты позволят более полно сочетать коллективные и личные интересы.

Таким образом, в настоящее время вводятся, по существу, новые методы формирования фонда оплаты труда, основанные на использовании долговременных экономических нормативов. Происходит дальнейшее развитие принципа распределения по труду, его использование становится более последовательным и целенаправленным, усиливается зависимость оплаты труда каждого работника и трудового коллектива в целом от улучшения показателей работы.

Оба фонда — заработной платы и материального поощрения — приобретают все больше общих черт, сближаются по методам формирования и использования. И тот, и другой образуются по коллективным показателям, а используются по индивидуальным. В связи с этим возникает вопрос, а нельзя ли использовать какие-то общие нормативы для формирования фонда оплаты труда в целом, ликвидировать обособленное существование двух основных источников оплаты труда и перейти к созданию единого фонда.

Однако вряд ли такая мера положительно повлияла бы на повышение стимулирующей роли заработной платы. Действие фонда заработной платы и фонда материального поощрения различно, и оно проявляется прежде всего в разных источниках их формирования. Фонд заработной платы — часть производственных затрат предприятия, входящих в себестоимость продукции, а фонд материального поощрения образуется в процессе распределения прибыли и несет в себе, конечно, больше хозрасчетных функций, чем фонд заработной платы. Ныне зависимость отчислений в фонд материального поощрения от прибыли становится гораздо сильнее, поскольку нормативы отчислений устанавливаются в процентах к прибыли. Кроме того, применение

для исчисления нормативов расчетной прибыли и нормативный порядок ее распределения способствуют увязке материального стимулирования с другими экономическими рычагами и стимулами, в особенности с платой за фонды.

Большая, чем ранее, зависимость фондов материального поощрения от прибыли ни в коей мере не может означать, что движение фондов должно соответствовать движению прибыли. Нельзя забывать, что выплаты из фонда материального поощрения являются частью заработной платы трудящихся. В этом случае могут быть нарушены требования закона распределения по труду, поскольку прибыль возрастает более высокими темпами, чем заработная плата. Так, в 1980 г. прибыль в промышленности увеличилась на 29% против 1979 г., а фонд заработной платы — на 24,2%. И если бы фонд материального поощрения возрастал так же, как прибыль, то увеличивалась бы его доля по отношению к фонду заработной платы, что никак не является правоммерным.

Вместе с тем наличие двух основных источников фонда оплаты труда вызывает необходимость более четко разделить функции их использования. В частности, это относится к текущему премированию рабочих. В настоящее время оно производится как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения, причем нередко по одинаковым показателям, что приводит к дублированию в поощрении. Нередко предлагают премировать рабочих полностью из фонда материального поощрения, а фонд заработной платы оставить источником только основного заработка — ставок, окладов, тарифов и т. п. Вряд ли такая мера даст какие-либо положительные результаты для повышения эффективности премирования. В то же время будет нарушена организация сдельно-премиальной и повременно-премиальной систем оплаты труда рабочих, искусственно будет занижена величина затрат живого труда в издержках производства, текущий заработок рабочих окажется неправомерно связанным с получением прибыли. Думается, что разделение функций в текущем премировании рабочих из двух фондов должно происходить таким образом, чтобы фонд материального поощрения направлялся прежде всего на стимулирование снижения материальных затрат, экономию сырья, материалов, топлива на рабочих местах.

Повышение стимулирующей роли фонда оплаты труда, осуществляемое в новом хозяйственном механизме, имеет особенность, которая состоит в том, что ныне рост объема

производства в значительной мере будет стимулироваться не из фонда материального поощрения, а из фонда заработной платы. Использование норматива заработной платы на рубль продукции дает возможность заинтересовать коллективы в росте ее выпуска при формировании величины фонда заработной платы. В то же время нормативный метод стимулирует и рост производительности труда, поскольку экономия фонда заработной платы против норматива используется в больших, чем ранее, размерах на дополнительное поощрение всех категорий работников. Это позволяет повысить значение фонда материального поощрения для стимулирования качественных показателей.

До сих пор трудно было на основе величины фонда материального поощрения, составляющей около 8% общего фонда оплаты, заинтересовать коллективы в улучшении всех сторон деятельности предприятий. Теперь к решению этой задачи в большей мере привлечен фонд заработной платы.

Если оценивать мероприятия по совершенствованию системы образования поощрительных фондов за счет прибыли, то при всей преемственности основных принципов ее построения можно все же говорить о новом этапе ее развития. Существует несколько характерных моментов, определяющих уровень стимулирующего воздействия новой системы.

Прежде всего действенность фондообразования, обеспечение полноты материальной заинтересованности работников и ее направленность в решающей мере определяются выбором оценочных показателей, применяемых для фондообразования. В течение многих лет фонд материального поощрения в большей доле формировался по показателю рентабельности производства, который зачастую выступал как обобщающий показатель эффективности производства. Опыт экономической реформы показал, что всю многообразную деятельность предприятия не может характеризовать какой-либо универсальный показатель. Ныне величина фондов экономического стимулирования определяется по нескольким качественным показателям. Оценка результатов хозяйственной деятельности производственных объединений (предприятий) в промышленности осуществляется прежде всего исходя из выполнения плана поставок продукции по номенклатуре и в сроки в соответствии с заключенными договорами, а также повышения производительности труда, улучшения качества продукции.

Такой подход, безусловно, улучшит воспроизводственные

процессы в народном хозяйстве, будет способствовать достижению большей сбалансированности в производстве, соблюдению необходимых экономических пропорций.

Следует отметить, что и в десятой пятилетке величина отчислений в поощрительные фонды была увязана с выполнением плана поставок. В случае нарушения договорных обязательств снижались размеры основных отчислений за выполнение плана по фондообразующим показателям и, кроме того, не производились дополнительные отчисления за перевыполнение плана по реализации (прибыли).

В целом по промышленности отчисления в фонд материального поощрения были по этой причине снижены в 1980 г. на 120,5 млн. руб., или на 1,8%. Вместе с тем на многих предприятиях снижение фонда материального поощрения составляло ничтожную величину, хотя вследствие невыполнения плана поставок народное хозяйство несет значительные потери.

Такая степень ответственности являлась чрезвычайно низкой. Это объяснялось незначительной величиной норматива снижения отчислений, применяемого до 1981 г. при невыполнении плана поставок. Новые повышенные нормативы, на наш взгляд, надо рассматривать как низший предел. Министерства не должны устанавливать их всем предприятиям на одном уровне, как ранее, а дифференцировать с учетом значимости выпускаемой продукции.

Зависимость величины фонда материального поощрения от выполнения плана поставок может дать ожидаемый эффект лишь тогда, когда поощрение сочетается с непосредственной ответственностью работников за соблюдение договорной дисциплины. До последнего времени во всех отраслях промышленности действовали свои шкалы снижения размеров премий при невыполнении планов поставок. Однако во многих из них был установлен довольно льготный порядок депремирования и нередко выходило, что на предприятиях, систематически срывающих договорные обязательства, работники получали такие же, а подчас и более высокие премии, чем на хорошо работающих предприятиях.

Так происходило потому, что премии сокращались нередко при 5—10%-ном недовыполнении плана по поставкам. Премии даже выдавались и тогда, когда план поставок выполнялся на 85—90%. Такое положение не отражало действительности. Например, на большинстве предприятий г. Москвы план реализации с учетом поставок выполнялся на 96—98%. В швейном объединении «Салют» предел не-

доставки продукции в 1978 г. был установлен 12% и в 1979 г. — 10%, хотя план 1978 г. был невыполнен только на 1,8%.

Существовавшая практика премирования сводила на нет действенность механизма снижения отчислений в фонды поощрения при невыполнении плана поставок. Ныне шкала депремирования стала более жесткой с учетом того, что выполнение плана поставок является основным конечным результатом деятельности предприятия.

Переход на качественные показатели оценки деятельности предприятий требует нового подхода к поощрению победителей социалистического соревнования. Еще бытует практика, когда предприятиям, нарушающим договорные обязательства, присуждаются классные места в соревновании. Так, в газете «Правда» от 29 декабря 1979 г. отмечалось, что Минэлектротехпром и ЦК отраслевого профсоюза присудили призовые места по итогам III квартала Ленинградскому объединению «Электросила» и Орджоникидзевскому электроламповому заводу, в то время как ими не был выполнен девятимесячный план поставок.

Показатели производительности труда и качества уже в девятой и десятой пятилетках были включены в число фондообразующих при формировании фонда материального поощрения. Однако отчисления по ним составляли незначительную часть его общей величины и не могли, естественно, иметь заметное влияние.

Многие предприятия вообще не использовали эти показатели при фондообразовании. Так, из обследованных в 1978 г. 140 предприятий показатель роста производительности труда применялся только на 79 предприятиях, а показатель удельного веса продукции высшей категории качества — на 108 предприятиях.

Дополнительные отчисления за повышение удельного веса продукции высшей категории качества составляли в 1980 г. 75,3 млн. руб., или 1,16% общей величины фонда материального поощрения. Кроме того, в фонд направлялись отчисления за удельный вес товаров народного потребления (54,2 млн. руб.) и часть надбавок за высококачественную и высокоэффективную продукцию (100,1 млн. руб.). В общей сумме эти три вида отчислений за повышение качества достигали в 1980 г. всего только 3,5% всего фонда. На ряде предприятий выпуск высококачественной продукции вообще не стимулируется. Так, на Уфимском нефтеперерабатывающем заводе им. XXII съезда КПСС $\frac{1}{3}$ наимено-

ваний нефтепродуктов имела Знак качества, однако норматив по этому показателю не утвержден и отчисления не производились. В таких отраслях, как пищевая и мясомолочная, значительная часть продукции не подлежит аттестации, в связи с чем отчисления в фонд материального поощрения за повышение качества небольшие.

Действовавший порядок предусматривал сокращение фонда материального поощрения при возврате некачественной продукции народного потребления. Однако норматив отчислений за этот показатель был довольно низок и сумма уменьшения не превышала в 1980 г. 1% общей величины фонда.

В настоящее время роль этих фондообразующих показателей существенным образом изменилась. Прежде всего количественно увеличились как размер отчислений, так и их доля в общей сумме фонда. Однако главное состоит в том, что эти показатели принимают качественно иной характер. Планирование и оценка результатов по производительности труда, удельному весу продукции высшей категории качества производятся не по валовой (товарной) продукции, а в основном по чистой (нормативной) продукции. В связи с этим при материальном стимулировании будут полнее и объективнее отражаться трудовой вклад данного производственного коллектива, его затраты в изготовление продукции. Оценка результатов, а следовательно, и размеры поощрения не будут зависеть от материалоемкости продукции, доли в ней прошлого овеществленного труда.

Новую систему определяет гибкость и дифференцированный подход в выборе фондообразующих показателей. В последние годы все более важной становится задача снижения материалоемкости, устранения потерь в производстве, лучшего использования оборудования. В связи с этим фонд материального поощрения с учетом особенностей отраслей может образовываться и по таким качественным показателям, как экономия материальных ресурсов, повышение фондоотдачи и коэффициента сменности, уровень рентабельности и снижение себестоимости. Это будет способствовать развитию инициативы предприятий в деле изыскания резервов производства, позволит ориентировать систему стимулирования на решение задач, особенно важных для данной отрасли в целом или отдельного производственного объединения (предприятия).

Как отмечалось выше, формирование фондов экономического стимулирования в новых условиях в большей мере

увязывается с прибылью. В большинстве отраслей отчисления в фонды производятся по нормативам, установленным к прибыли. При увеличении или уменьшении прибыли против заданий пятилетнего или годового планов соответственно изменяется и сумма отчислений. Важно подчеркнуть установление зависимости нормативов образования фондов от их источников, что позволяет обеспечить более тесную связь поощрения с конечными результатами хозяйственной деятельности, выражаемыми в прибыли.

Применяемая с начала осуществления экономической реформы система фондообразования была основана на нормативах, установленных в процентах к фонду заработной платы: в восьмой пятилетке — текущего года, а в девятой пятилетке — базисного года. Это лишало фонды их хозрасчетной направленности, размер прибыли практически не влиял на величину поощрительных фондов. В ряде отраслей промышленности был проведен эксперимент прямых отчислений от прибыли в фонд материального поощрения. Однако ввиду недостатков они не получили тогда широкого развития. Действующая ныне система имеет преимущества в том, что размер фондов определяется не в фиксированной доле от прибыли, а в зависимости прежде всего от таких первостепенных показателей, как рост производительности труда и повышение качества продукции. Необходимо поэтому выработать весьма точные методы учета зависящих и независящих факторов с тем, чтобы сумма прибыли, принимаемая в расчет нормативов, более точно отражала трудовые усилия данного коллектива.

Важной принципиальной особенностью новой системы стимулирования является переход к образованию фондов по стабильным нормативам, утвержденным в дифференцированных размерах по годам пятилетки. Переход к нормативному методу образования фондов позволяет теснее увязать величину ресурсов, выделяемых для стимулирования в распоряжение предприятий, с заданиями пятилетнего плана и результатами их хозяйственной деятельности.

Следует отметить, что и ранее каждому предприятию утверждались нормативы образования фондов экономического стимулирования. Однако в последние годы они, по существу, стали фондокорректирующими. В основном сумма фондов определялась в плане без участия нормативов, и только увеличение (снижение) фондов при превышении заданий (недовыполнении) пятилетнего и годового планов исчислялось по нормативам. Такое ограничение роли нор-

мативов снижало действенность системы фондообразования.

Применение нормативного метода вместе с установлением расчетных сумм в пятилетнем плане с распределением по годам создает благоприятные условия для сочетания централизованного планирования с развитием инициативы предприятий в мобилизации внутренних резервов. Наиболее полно это может проявиться при использовании не индивидуальных, а групповых или отраслевых нормативов. В противном случае нормативы потеряют свое стимулирующее значение, их величина будет подгоняться под условия данного конкретного предприятия с присущими ему недостатками и по ним станет определяться лишь небольшая часть величины фондов.

В девятой и десятой пятилетках размер фондов материального поощрения зависел не столько от показателей и нормативов, сколько от соответствующих абсолютных сумм фондов, запланированных на данный год в пятилетнем плане. Во многих отраслях и на предприятиях по нормативам формировалась весьма незначительная часть общей величины фондов.

Такое положение было связано прежде всего с порядком планирования поощрительных фондов в пятилетнем плане. Размер фондов на последний год пятилетки определялся без использования каких-либо шкал, устанавливающих зависимость размера фондов от показателей. Правда, в соответствующих положениях было указано, что должны быть созданы преимущества тем предприятиям, где принимаются напряженные плановые задания по улучшению качества продукции и использования производственных фондов, быстрее осваиваются производственные мощности, предусматриваются высокие темпы роста производительности труда и т. п. Однако эти положения довольно общи и их трудно применять при планировании фондов.

Предполагалось, что будут устранены необоснованные различия в размерах фондов, сложившиеся по отраслям и предприятиям. Однако практика показала, что различия не только не устранялись, а во многих случаях усугублялись. Так, в конце девятой пятилетки, т. е. в 1975 г., дифференциация фондов осталась, по существу, та же, что и в ее начале. В среднем по промышленности доля выплат из поощрительных фондов в зарплате составляла 7,8%. В то же время колебания были от 4,9 % в Минлеспроме до 13,8% в Минмедпроме. Как показывают итоги прошедших лет, и в десятой пятилетке подобные расхождения остались, что

в какой-то степени связано с несовершенством действующего механизма.

Таким образом, ныне создалось положение, при котором, с одной стороны, не были устранены в силу трудностей неоправданные различия в размерах поощрительных фондов, а с другой — наметилась тенденция к устранению вообще всяких различий и к установлению относительно равных размеров фондов.

В прошлом динамика и уровень важнейших показателей эффективности не определяли часто движение размеров фондов за пятилетний период, не были связаны с ростом заработной платы. Во многих случаях трудно было найти какие-либо закономерности в дифференциации величины поощрительных фондов по предприятиям, расхождения скорее являлись отражением разного рода случайных явлений.

Как отмечалось выше, относительные размеры фондов материального поощрения значительно различаются как по отраслям, так и по предприятиям, причем зачастую по причинам, не связанным с деятельностью производственных коллективов. Для устранения этого необходимо повысить не только абсолютный размер фонда материального поощрения в целом по промышленности, но и его долю в общем фонде оплаты труда. Явно ненормальным является положение, когда размеры средней заработной платы рабочих и инженерно-технических работников по промышленности с каждым годом сближаются, а в машиностроении они уже почти равны. Однако вряд ли правильно было бы связывать размер и темпы роста фонда материального поощрения с регулированием соотношений в оплате различных категорий производственного персонала. Такая роль фонда материального поощрения не соответствует его функции. Это, по существу, привело бы к превращению фонда материального поощрения в фонд лишь для ИТР и служащих, что совершенно неправильно.

Основное функциональное назначение этого фонда состоит не в регулировании заработной платы путем повышения премий инженерно-техническим работникам и служащим, а в создании заинтересованности производственных коллективов и каждого работника в улучшении результатов их деятельности.

Доля выплат из фонда материального поощрения в средней заработной плате ИТР промышленности уже сейчас приближается к 25%. Чрезмерное повышение доли премий в зарплате ослабляет роль ставок и окладов, тогда как

прежде всего посредством последних должно обеспечиваться в первую очередь определенное соотношение размеров заработной платы различных категорий работников. Кроме того, это приводит к неоправданным различиям в оплате труда работников производственных отраслей, охваченных премиальными системами, и работников других отраслей народного хозяйства, где премирование не производится.

Степень эффективности материального стимулирования зависит не только от методов формирования фонда оплаты труда, но и в значительной степени, а может быть и в решающей, от его использования, т. е. от организации оплаты труда каждого конкретного работника, и в частности премирования. Ныне в промышленности созданы значительные и надежные источники поощрения работников. В 1980 г. сумма отчислений от прибыли в поощрительные фонды достигла в промышленности 6,9 млрд. руб., что составило 8,5% к фонду заработной платы и 9,7% к прибыли. Кроме того, на премирование рабочих из фонда заработной платы было израсходовано 7,7 млрд. руб. И если судить об объеме поощрительных средств по промышленности в целом, то в количественном отношении проблема представляется в основном решенной. Однако важно также установить, в какой мере эти средства способствуют повышению эффективности производства.

В последние годы основное внимание уделялось совершенствованию порядка фондообразования и недооценивалось значение построения системы премирования. А именно здесь имеются наибольшие возможности повышения действенности всей системы материального стимулирования.

Во многих случаях отсутствует должная дифференциация в поощрении работников предприятий, преобладает уравнительное распределение премиальных средств. Основной недостаток, на наш взгляд, состоит в том, что построение премиальных систем не создает зависимости оплаты труда конкретного работника от показателей работы предприятия в целом. Доля заработка, связанная с конечными результатами производства, еще очень мала, а между тем в этом главное назначение выплат из фонда материального поощрения.

Большая часть фонда материального поощрения направляется ныне на текущее премирование и годовое вознаграждение. В 1980 г. 40,3% всех средств фонда материального поощрения было израсходовано на месячное (квартальное) премирование работников. При этом 61,5% этих сумм ис-