

Контрреволюционная эмигрантская экономическая мысль пыталась вульгаризировать марксизм, провозгласить одной из его догм уравнилельное распределение. Ею была взята на вооружение мелкобуржуазная троцкистская теория распределительных отношений. Что же касается позиции марксизма в данном вопросе, известно, что К. Маркс и В. И. Ленин всегда были категорическими противниками уравнилельного распределения в социалистическом обществе. Эта и подобная фальсификация экономической теории марксизма составляет сущность основных высказываний контрреволюционной эмиграции о якобы отсутствующей теории социалистической революции, о неразработанности проблем социалистического строительства, на основе чего делался вывод о «преждевременности» социализма, формулировались посылки о логической и исторической несостоятельности постановки вопроса о победе социализма в СССР. Между тем исходные позиции социалистического строительства — общественная собственность на средства производства, планомерная форма развития общественного производства, распределение по труду — были развиты классиками марксизма-ленинизма задолго до победы Великой Октябрьской социалистической революции.

¹ Brutzkus B. Die Lehren des Marxismus im Lichte der russischen Revolution.— Berlin, 1928, S. 391.

² Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 20, с. 294.

³ Там же, с. 305.

⁴ Там же, с. 206.

⁵ Brutzkus B. Die Lehren des Marxismus, S. 48—49, 57.

⁶ См.: Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 19, с. 17.

И. А. СКАЗЕЦКАЯ

БРИГАДНАЯ ФОРМА КООПЕРАЦИИ ТРУДА И ОПТИМАЛЬНОЕ СОЧЕТАНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ И ЛИЧНЫХ ИНТЕРЕСОВ

Экономическая политика партии предусматривает расширение участия коллективов в мобилизации резервов роста производительности труда. Это находит свое воплощение в развитии социалистического соревнования, в создании бригадных форм организации и оплаты труда.

Эффективность процесса труда каждого производственного коллектива (бригады) при социализме достигается творческим, сознательным отношением к совместному труду, творческим характером социалистической кооперации труда. Творческий характер кооперации означает, что совместная деятельность людей направлена на совершенствование организации, овладение передовыми методами и приемами труда, на развитие прогрессивных форм социалистического соревнования и укрепление трудовой дисциплины. Между участниками совместного труда осуществляется прямой, непосредственный обмен производственной деятельностью, выступающий в форме товарищеского сотрудничества и взаимопомощи, соревнования.

Общественная собственность на средства производства коренным образом изменила положение трудящихся в производстве. Собственность на средства производства — одно из основных звеньев всей системы производственных отношений. Форма собственности в свою очередь обуславливает определенный способ соединения работников со средствами производства и выступает как «отношения индивидов друг к другу соответственно их отношению к материалу, орудиям и продуктам труда», т. е. отношение «распределения элементов самого производства»¹.

Труд при социализме носит всеобщий характер, поэтому соединение работников со средствами производства обязательно и осуществляется в интересах всех трудящихся. Рабочий в социалистическом производстве является равноправным совладельцем (хозяйном) средств производства. Рабочая сила как совокупность физических и умственных способностей человека здесь не может быть продана как товар. Но установление общественной собственности на средства производства еще не означает, что превращение «моего» в «наше» проходит безболезненно. Конечно, «получить» право хозяина и стать хозяином — настоящим, мудрым, рачительным — далеко не одно и то же», — отмечал Ю. В. Андропов².

В процессе производства трудящиеся, становясь собственниками средств производства, вступают в новые экономические отношения, которых нет в капиталистическом обществе. Отношения проявляются в развитии коллективизма и ответственности за качество труда и продукции, дисциплину труда, в творческом отношении к труду.

В этих условиях «в планомерном сотрудничестве с другими рабочий преодолевает индивидуальные границы и развивает свои родовые потенции». «Именно кооперация труда свободных и ассоциированных работников, — по словам К. Маркса, — обуславливает необходимость планомерного их сотрудничества»³. Только через кооперацию может быть осуществлено прямое, планомерное соединение всех участников общественного производства со средствами производства, а бригадная форма кооперации труда порождает новые стимулы к труду — заинтересованность людей (членов данного трудового коллектива) в развитии общественного производства посредством материального и морального поощрения.

Бригады нового типа определяются как коллективы, работающие на единый наряд, — конечный результат с использованием коэффициента трудового участия (КТУ). Оплата труда за конечные результаты работы, являющиеся плодом коллективных усилий, порождает тесную связь между членами бригады, основанную на коллективной заинтересованности и коллективной ответственности. Еще К. Маркс и Ф. Энгельс видели преимущества совместного труда не только в возможности производства в крупном масштабе, но главным образом в том, что свободный, ассоциированный труд содержит в себе широкие возможности для творчества.

Научно-технический прогресс оказывает существенное влияние на развитие бригадной формы труда. Трудовой коллектив никогда не бывает абсолютно однородным. Разные опыт и квалификация, темперамент и инициатива, интересы и увлечения — все это имеет значение и, безусловно, должно учитываться при распределении обязанностей в бригаде. Уравниловка в таких случаях, как правило, существенно снижает творческий потенциал коллектива. Распределение обязанностей в бригаде должно быть строго дифференцированным. С оплатой же труда дело обстоит намного сложнее. Коллектив или личность, равенство или дифференцирование — вот главная проблема, которую необходимо решать, устанавливая наиболее подходящую форму распределения бригадного заработка в каждом конкретном случае. Социологические исследования могут предоставить надежную «обратную связь», т. е. дать информацию о реакции на введение новшеств. Такое социологическое исследование проводилось в I квартале 1983 года на производственном объединении «Интеграл». В субъективном мнении рабочих о коллективных методах труда отразилось восприятие конкретных изменений, происходящих в жизни коллектива. Так, на вопрос анкеты «Считаете ли Вы, что при работе на единый наряд необходимо учитывать индивидуальный вклад и инициативу каждого работника, т. е. использовать КТУ?» каждый второй анкетиремый полагает, что КТУ следует применять в любом случае. Это в общем совпадает с объективным положением дел в объединении: приблизительно столько же процентов бригад (46 %) используют КТУ в своей работе в настоящее время, что на 4 % больше по сравнению с 1981 годом. На вопрос «Если КТУ у Вас используется, способствует ли это более справедливому распределению заработной платы между членами бригады?» 56,2 % анкетиремых ответили: «Да, в бригаде каждый получает только то, что он заслуживает». 23,4 % отметили, что использование КТУ способствует справедливому распределению премиальных, но не касается тарифных ставок, что в общем тоже приемлемо. 20 % анкетиремых утверждали, что использование КТУ в бригаде не приносит пользы. Подсчет КТУ в соответствии с квалификацией работников в специализированных бригадах, где все выполняют одну и ту же операцию, не только бесполезен, но и вреден. Это не означает, что в таких бригадах КТУ применять вовсе не следует. Уравниловка в них еще более опасна. Объективная специфика работы в таких бригадах позволяет учитывать индивидуальную выработку каждого. Поэтому наиболее рациональным здесь является подсчет КТУ именно по этому основному показателю. В общем этот метод мало чем отличается от индивидуальных способов распределения и учета труда. Но такие специализированные на одной операции бригады вообще имеют несколько искусственный характер.

В некоторых комплексных бригадах, особенно там, где работники хотя и выполняют разные операции, но по каждой из них легко подсчитыва-

ются объективные результаты, целесообразно использовать экран соревнования. Наиболее рационально в таких случаях подводить итоги соревнования не по прямой выработке (ибо трудно сопоставить выработку на разных операциях), а по проценту выполнения сменных заданий, которые должны доводиться как в соответствии с объективной необходимостью, так и с учетом индивидуальных возможностей каждого работника.

Добиться максимального объективного и справедливого распределения заработной платы в таких бригадах — задача нелегкая, но вместе с тем чрезвычайно важная, особенно там, где численность бригады достигает нескольких десятков человек, и где поэтому существенно осложнен взаимный контроль работников. В такой ситуации, даже при условии абсолютно добросовестной работы каждого, у некоторых работников вполне может создаться субъективное мнение, что кто-то проявляет недостаточно добросовестное отношение к труду. Естественно, отношения в коллективе от этого не улучшаются. Учет КТУ (при грамотном его использовании) позволяет снимать напряжение такого рода.

В бригадах с небольшой численностью работающих использование КТУ может оказаться излишним. Здесь вступают в силу другие стимулы: взаимное доверие, коллективизм, товарищеское сотрудничество. Введение КТУ в таких случаях может нарушить атмосферу взаимного доверия и ответственности в коллективе. Нет, таким образом, единого мнения о том, надо или не надо использовать КТУ в бригадах. Необходимо предоставить право выбора самому коллективу, чтобы совершенствование оплаты труда обеспечивало соответствие заработной платы каждого работника личному трудовому вкладу и зависело от конечных результатов работы коллектива.

Внедрение бригадных форм кооперации труда на производстве, несомненно, предполагает определенную демократизацию управления, состоящую прежде всего в предоставлении известной самостоятельности бригадам. Уровень демократизации управления на предприятии свидетельствует о степени зрелости коллектива. Однако не подлежит сомнению и то, что демократия должна разумно сочетаться с централизмом в управлении.

Важным показателем оптимального сочетания коллективных и личных интересов в бригаде является количество рабочих рук, которые может высвободить бригада. Способность производить то же количество продукции меньшим количеством людей свидетельствует, как правило, о принципиальной перестройке организации труда в бригаде, что чрезвычайно важно в условиях острого дефицита трудовых ресурсов.

Из 624 анкетированных на вопрос «Как Вы полагаете, сколько человек могла бы высвободить ваша бригада без снижения своей выработки при условии, что общий заработок бригада получила бы только за сделанную работу без учета количества людей?» 20,8 % ответило, что их бригада могла бы высвободить только одного человека, 12,8 — двух, 36,5 — трех, 22,3 — четырех, 7,5 % — пятерых. «Как практически осуществить их высвобождение?» — отвечая на этот вопрос, лишь 20,8 % анкетированных высказались, что лишних людей необходимо переводить в другие бригады или на индивидуальную работу; 12,8 % предложили перевести высвобождающихся рабочих на другие предприятия; 36,5 % предложили компромиссное решение: требовать увеличения объема работы, выполняемой бригадой, для обеспечения занятости высвободившихся людей. Это, конечно, было бы неплохо, если бы всегда существовала возможность такого выхода. А что делать, когда такой возможности нет? Судя по всему, большинство из этих 36,5 % присоединится к тем 7,5 %, которые временно посылают освободившихся людей на работу в другие подразделения с поступлением заработка в общий фонд бригады, или даже к тем 22,3 %, которые считают, что следует перераспределить имеющуюся работу поровну, т. е. фактически отказаться от высвобождения лишних рабочих рук. Вряд ли такое положение можно признать удовлетворительным. Необходимо выполнять план с наименьшей численностью персонала, а освободившихся людей переводить в другие подразделения.

В условиях коллективной формы организации труда значительная часть заработной платы каждого рабочего непосредственно зависит от результатов коллективного труда. Поле труда каждого отдельного члена бригады расширяется при этом до пределов всей совместной работы как известной совокупности операций и становится вследствие этого общим для всех работающих. Это находит выражение в форме освоения каждым производителем смежных профессий, многостаночного обслуживания, что

в конечном итоге приводит к росту производительности труда. Перемена трудовых функций дает дополнительный импульс деятельности рабочего.

Переход к коллективным формам кооперации труда в социалистическом обществе приобретает все большее значение для решения проблем, связанных с совершенствованием соединения работников со средствами производства, так как главное в бригадной форме кооперации — развитие коллективизма, возрастание ответственности за работу, повышение качества труда и продукта, повышение производительности труда. Оплата труда за конечные результаты, являющиеся плодом коллективных усилий, порождает тесную связь между членами бригады, основанную на коллективной материальной заинтересованности и коллективной ответственности.

Члены комплексных бригад овладевают профессиями своих товарищей, так как этого требует специфика их труда в бригаде, где связи между работниками наиболее осязательны и непосредственны, и поэтому у них возникает потребность овладеть дополнительными трудовыми функциями. При этом появляется возможность не только развивать способности человека, но и применять их.

¹ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 3, с. 20; т. 24, с. 39.

² Коммунист, 1983, № 3, с. 12.

³ Маркс К. и Энгельс Ф. Соч., т. 23, с. 341, 342.

А. А. БОРИСОВ, Г. Я. КОНОВАЛОВ

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ РАЗМЕРОВ ПРОИЗВОДСТВА НА ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ ПРЕДПРИЯТИЙ (на примере предприятий Минплодоовощхоза БССР)

При реализации Продовольственной программы предстоит решать вопросы концентрации перерабатывающей промышленности, в т. ч. и плодоовощеконсервной. Чтобы устранить дальние перевозки, приводящие к снижению качества и потерям продукции, предусмотрено значительно расширить сеть предприятий, приблизить их к местам производства. Одновременно получит дальнейшее развитие агропромышленная интеграция, а также переработка плодоовощной продукции непосредственно в колхозах и совхозах.

Наряду с более эффективным использованием сырьевых ресурсов для плодоовощеконсервной промышленности большое значение имеет снижение затрат на переработку плодоовощной продукции. Так, по 26 предприятиям Минплодоовощхоза БССР затраты на 1 руб. товарной продукции в 1982 году колебались в пределах от 0,81 руб. до 1,50 руб., а выработка на 1 работающего от 5,0 до 23,0 тыс. руб.

Большое влияние на эффективность работы предприятий оказывает уровень концентрации производства. «Рост размеров промышленных предприятий, — писал К. Маркс, — повсюду служит исходным пунктом для более широкой организации совместного труда многих, для более широкого развития его материальных движущих сил, т. е. для прогрессирующего превращения разрозненных и рутинных процессов производства в общественно комбинированные и научно направляемые процессы производства»¹.

Следовательно, влияние размеров производства на результаты работы предприятий общепризнанно. Но здесь возникает вопрос, имеющий принципиальную важность: в каких пределах наиболее экономически выгодно повышать размеры производства?

С этой целью нами проанализированы данные по выработке на 1 работающего на предприятиях плодоовощеконсервной промышленности БССР с различными объемами производства (табл. 1).

В данном случае фактические данные сгруппированных предприятий выражают криволинейную форму зависимости производительности труда от размера производства и модель этой связи выразится параболой второго порядка, т. е.

$$yx = a + bx + vx^2, \quad (1)$$

где: а, б и в — неизвестные коэффициенты.