

1990 г.

А. А. МИРОНОВ

ОТ ЗАРПЛАТЫ ДО ЗАРПЛАТЫ

МИРОНОВ Анатолий Александрович — кандидат экономических наук, старший научный сотрудник Научно-исследовательского центра ВКШ при ЦК ВЛКСМ. В нашем журнале публикуется впервые.

Хозяйственный механизм в система оплаты труда, действовавшие до перехода на новые методы хозяйствования, развели в сознании молодежи ценность содержания труда и его оплату. И поэтому юношам и девушкам ничего не оставалось, как делать выбор между хорошо оплачиваемой работой или работой содержательной, интересной. Более того, стереотип обыденного сознания, связывающий социальный статус личности с уровнем ее благосостояния, предопределяет стремление иметь пусть не очень интересную, но зато хорошо оплачиваемую работу.

Может ли материальное вознаграждение стимулировать рост общественного производства? В современных условиях этого, по нашему мнению, трудно ожидать. Негативную роль здесь играют и некоторые процессы, происходящие в нашей стране. Так, например, среднегодовой темп инфляции составляет 2—4%, уровень эмиссии в 1988 г. в 4 раза превысил средний уровень одиннадцатой пятилетки, объем денежных накоплений населения в 5 раз превышает запасы материальных ценностей и товарных ресурсов [1]. Реальная заработная плата значительной части населения не обеспечивает возможность удовлетворить потребности на уровне соответствующих норм потребления. Доходы населения возросли на 38,5 млрд. руб., а товароборот увеличился лишь на 25 млрд. [1]. Усилился дефицит, повысились цены на отдельные виды продукции, все это привело к удорожанию жизни.

Перед молодым человеком встает вопрос: трудиться по-старому в расчете на сложившийся уровень жизни или трудиться значительно эффективнее, в надежде на последующее его повышение. За 60-е годы доходы населения и среднемесячная заработная плата рабочих и служащих выросли более чем в 1,5 раза, выплаты и льготы населению из общественных фондов потребления — в 2,3 раза [2]. В 1986-1987 гг. заработная плата рабочих и служащих выросла в среднем на 3,8%, в 1988 г. произошел резкий скачок: она увеличилась на 7% и составила 217 руб. Вместе с тем почти у 3 млн. человек средняя зарплата составляла до 80 руб. в месяц, а каждый седьмой работник госсектора получал зарплату свыше 300 руб. По оценкам некоторых специалистов, в среднем прожиточный минимум составил 75 руб. в месяц [3-4]. Почти для 40 млн. человек совокупный доход составляет до 75 руб. в месяц, но вместе с тем у 45 млн. он выше 200 руб. В 1987 г. численность населения со среднедушевым доходом свыше 100 руб. в месяц по сравнению с 1980 г. возросла в 1,4 раза, с доходом свыше 150 руб. — в 1,9 раза [5-6].

Таким образом, совокупный доход растет, а доля заработной платы уменьшается. Это свидетельство того, что повышаются выплаты из общественных фондов потребления. Однако не все трудящиеся в равной степени пользуются этими фондами. Для молодежи основным источником дохода по-прежнему остается заработная плата.

По данным НИИтруда [7], в первые годы перестройки зарплату менее 120 руб. в месяц получали 17,6%, от 121 до 160 руб. — 29,2%, свыше 200 руб. — 30,6% рес-

Уровень благосостояния и размер душевого дохода

Уровень благосостояния	Среднедушевой доход, руб.				
	до 50	51—100	101—150	151—200	свыше 200
Живу от зарплаты до зарплаты	41,5	20,9	7,4	6,2	11,5
Хватает на ежедневные расходы	29,3	36,7	30,5	18,6	19,0
В основном денег хватает	28,0	37,0	46,5	42,5	39,1
Не могу позволить себе только машину	1,2	4,3	12,8	26,1	17,9
Могу позволить все		1,1	2,8	6,6	12,5

пондентов. При этом среднедушевой доход составил: у 15,6% - до 70 руб., свыше 200 руб - у 8,6% респондентов (см. таблицу).

По-видимому, именно доход в 200 руб. на человека позволит выйти на новый уровень удовлетворения потребностей [7]. Вот это и есть реальный прожиточный минимум, а не те мифические 75 руб., которые неизвестно почему стали называться прожиточным минимумом.

Как изменились заработная плата и среднедушевой доход, когда большинство предприятий начали работать в новых условиях хозяйствования? Наши исследования¹ показывают, что до 100 руб. получают 4,8% опрошенных, 101-150 руб.- 19,2%, 151-200 руб.-22,7%, 201-250 руб.-25,1% и свыше 250 руб.-28,2%. А средний доход на одного человека: до 50 руб.-у 5,5%, 51-70 руб.-у 13,0% а более 200 руб.- у 4,9%. Следовательно, увеличилось число работников, имеющих доход в пределах 70 руб., и одновременно уменьшилось число работников с доходом свыше 200 руб.

Оплата труда молодых рабочих дифференцирована в зависимости от их квалификации, а также отрасли и региона. Даже на одинаковых рабочих местах оплата может быть различной, поскольку есть работы выгодные и невыгодные. Например, зарплата у сельщиков существенно выше, чем у повременщиков.

Перевод предприятий на хозрасчет не устранил недостатков, присущих старому хозяйственному механизму. Как и раньше, нарушается принцип распределения по труду. Так, 20,1% респондентов отметили, что по-прежнему используется уравнительный подход при определении заработной платы, не учитывается индивидуальный вклад каждого работника; 21,7% считают, что им занижается зарплата, и лишь 8,6% полагают, что их зарплата завышена. Парадокс заключается в том, что предприятие перешло на хозрасчет, а основное производственное звено (бригада, участок, цех), продолжают трудиться по старинке.

Зарботная плата, которая воспринимается как несправедливая, побуждает снижать трудовую активность. Работники, которые считают, что их труд оплачивается не полностью, полагают, что им необходимо повысить заработок, причем 14,4%-на 7з, каждый десятый - на 50%, а каждый пятый - в 2 раза. Эти данные указывают на готовность молодых рабочих повысить эффективность труда, если он будет правильно организован, а заработок будет зависеть от трудового вклада. Отсутствие реальной связи между размером оплаты и личным трудовым вкладом формирует у значительной части молодежи ощущение несправедливости оплаты их труда.

Исследования 1989 г. показывают, что молодые работники до 30 лет получают в среднем 120-140 руб., т. е. меньше, чем в какой-либо другой возрастной груп-

¹ Исследования проводились НИЦ ВКШ при ЦК ВЛКСМ в 1988 г. на промышленных предприятиях страны, работающих в условиях хозрасчета. Всего опрошено 1529 человек, в том числе 85% - это молодежь в возрасте до 30 лет.

пе [8]. Молодежь не удовлетворена таким положением, подобная оплата не стимулирует их трудиться в полную силу. О наличии неиспользованных резервов свидетельствуют и результаты социологических исследований, проведенных НИЦ 6КШ при ЦК ВЛКСМ. Так, 18,7% опрошенных отметили, что, работая с полным напряжением сил, но при условии соответствия заработка личному вкладу, они смогли бы дать продукции на 50% больше, чем теперь, а 17,3% -на 100%. И все-таки молодые рабочие надеются, что ситуация в ближайшие годы изменится. Причем наш опрос показывает, что 39% молодых людей в возрасте до 30 лет надеются на улучшение своего материального положения, 11% считают, что оно ухудшится, по мнению 23%, положение не изменится, а 27% затруднились что-либо сказать.

Для молодых рабочих важным средством материального стимулирования выступает премирование, поскольку, как отмечалось, выплаты из фондов общественного потребления для них менее доступны. Нередко приходится слышать: зарплата невысокая, зато постоянно получаю премию. Сам факт существования премии воспринимается как нечто постоянное и не зависящее от трудового вклада. Люди привыкли, что премия — обязательная добавка к заработной плате. Кстати, весьма непросто обеспечить выплату премии каждому по результатам труда. По мнению респондентов, распределение премии обусловлено многими факторами: 25,7% считают, что все зависит от качества его работы, 23,1%—от выполнения личного плана, 41,4% - от выполнения плана коллективом. Каждый четвертый считает, что получение премии зависит от взаимоотношений с начальством и от настроения последнего. Это тревожный симптом.

Наши исследования показали, что больше половины опрошенных (52,8%) не удовлетворены системой премирования и только для 21,9% она приемлема. Несомненный интерес вызывают причины, по которым молодые рабочие не удовлетворены премированием. Так, 26% считают, что премия выдается независимо от того, кто как работает; 32,6% отмечают, что премия выплачивается в небольших размерах, 24,3% - слишком редко. А каждый третий полагает, что никто не знает, за что получает премию он сам и его товарищи по работе. Все это свидетельствует о том, что нынешняя форма стимулирования труда себя не оправдывает, она несовершенна. По нашему мнению, ее следует или коренным образом изменить, или вовсе ликвидировать.

Подводя итоги, необходимо отметить следующее: материальное положение молодежи и других категорий работников заметно отличается: 120-140 руб — у молодежи и 217 руб. в среднем - у занятых в промышленности. Новый хозяйственный механизм еще не отработан, поэтому в какой-то степени положение молодых рабочих даже ухудшилось: они чаще других подлежат увольнению и сокращению (на это указало 20,3% респондентов), теряют в зарплате (17,8%), что ведет к росту трудовой и общественной пассивности (14,2%).

Важным условием улучшения жизненного уровня работников должно стать социально справедливое распределение средств из фондов общественного потребления. А для этого необходима большая ориентация на молодежь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Аргументы и факты. 1989. № 14. С. 1, 2.
2. Народное хозяйство СССР за 70 лет. М.: Финансы в статистика, 1987.
3. Известия. 1989. 14 апреля. С. 1.
4. Аргументы ж факты. 1989. № 4. С. 3.
5. Аргументы и факты. 1989. № 3. С. 4, 5.
6. Аргументы и факты. 1989. № 8. С. 3.
7. Отношение к труду молодых рабочих. М.: НИИТруда. 1987. С. 65, 68.
8. Аргументы и факты. 1989. № 16. С. 2.