

© 1990 г.

Ю. М. МОРИН

СОЦИАЛЬНАЯ СПРАВЕДЛИВОСТЬ И ОПЛАТА ПО ТРУДУ

МОРИН Юрий Михайлович — кандидат экономических наук, заведующий сектором Научно-производственного объединения «Горсистемотехника» в. Киева. В нашем журнале публикуется впервые.

Смысл перестройки в экономике заключается, в конечном счете, в реализации принципа «каждому по труду». Несоблюдение его ведет к провалу перестройки. Именно несоразмерность между затратами труда и вознаграждением во многом обусловила нынешнее положение дел в различных сферах материального производства, науки, сервиса.

Естественно, что реализация на деле принципа оплаты по труду - процесс сложный, включающий в себя изменение характера собственности, производственных отношений, систем распределения вознаграждения и т. п. Однако наиболее действенной и иллюстративной формой может стать разработка научно обоснованной системы оценки, стимулирования и расстановки кадров, ибо человек судит о жизнеспособности политического строя прежде всего по тому, какую сумму и насколько справедливо он получит и что сможет приобрести на нее в магазине. В конце концов, именно в этом и заключается социальная справедливость - получить столько, сколько сумел заработать. Именно заработать.

Сегодня уже ни для кого не секрет, что результаты первых лет перестройки оказались не столь очевидными, как это ожидалось. Отставание в экономике и научно-техническом прогрессе не уменьшилось. Официально декларируемые принципы: самостоятельность, самокупаемость и самофинансирование — не получили реального воплощения. Но есть еще один принцип хозяйственного расчета, который до сих пор недостаточно учитывается, но осуществление которого не менее важно — это принцип саморегуляции, в процессе которого неизбежно происходит очищение и стабилизация коллектива. Если этот принцип игнорируется в социальной организации, то нередки случаи деформации морально-психологического климата, возникновения «культиков» личности руководителей, засорения организации имитаторами деятельности и борцами за теплое место, протекционизма, кадровых злоупотреблений и т. д.

Таким образом, четвертое обязательное условие новой организации труда - после самостоятельности, самокупаемости и самофинансирования - принцип саморегуляции коллектива. Из него следует, что необходимо самое серьезное внимание уделить работе с кадрами уже на уровне планирования требований, предъявляемых к их квалификации и запросам, с одной стороны, а с другой, к организации

их перемещения и продвижения, к системе обеспечения служебной перспективы. Это крайне важное условие, т. к. оно создает ощущение стабильности положения и справедливости служебно-трудовых отношений.

На сегодняшний день этот принцип, как и другие принципы хозрасчета, полностью не реализован практически нигде. В результате - значительное превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда, что ведет к инфляции со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Подобное положение в значительной степени объясняется тем, что внедряемые в настоящее время первая и вторая модели хозрасчета основываются, по существу, на затратных принципах, так как заработная плата формируется не как реально заработанная, а производное от вала. Поэтому перевод предприятий на хозрасчет свелся к пересмотру оплаты труда большинству инженерно-управленческих работников (в среднем она повышена на 10-20 рублей). Прошедшая в связи с этим переаттестация ничего не измерила. Все остались при своем интересе, производительность труда от этого, естественно, не увеличилась, поскольку назначенный заранее оклад по своей сути является антистимулирующим фактором, не позволяющим заработать больше, а поэтому и нет смысла работать производительнее. В результате даже распределение сэкономленного фонда заработной платы осуществляется волонтаристски - «на глазок», или же всем поровну. И, как следствие такого подхода,- тот, кто активен и талантлив, не может вырваться из болота уравниловки и у него часто опускаются руки, зато лентяи и неумехи чувствуют себя вольготно и процветают.

Психология уравниловки - скорее даже не причина застоя, а его следствие. Наиболее важными и характерными ее особенностями можно назвать анонимность общенародной собственности на средства производства, монополизацию всех сфер управления обществом и его народным хозяйством, а также бюрократизацию системы управления. Иными словами, корни уравниловки находятся в тотальной административно-бюрократической системе и присущих ей методах управления.

Говорят, что коллектив представляет собой миниатюрный слепок общества, в нем действуют те же социальные, финансовые, личностные и многие другие факторы. И отношения внутри коллектива отражают отношения, сложившиеся в обществе. Иными словами, любая социальная группа, оформленная в коллективе, существует не только ради, скажем, производственного плана, но и ради отдельных личностей, составляющих ее, и имеет четко сформулированные групповые интересы. Причем в условиях административно-бюрократической системы эти интересы оказываются элиминированными из общегосударственных за счет запретительных санкций и игнорирования социально-психологических законов развития личности и коллективов. В результате произошло отчуждение человека не только от системы управления, но и от системы оценки и стимулирования труда, что ведет к потере критериев взаимосвязи между количеством, качеством и квалификацией труда. Люди привыкли, что зарплату нужно получать, а не зарабатывать. В этих условиях первостепенное значение приобретают неформальные отношения, неформальные сообщества, в которых творческий, инициативный работник поставлен в абсолютно равные, а то и худшие условия со всеми участниками производственных отношений. Он так же отчужден от продукта своего труда и зависим от бюрократа, как и все остальные. Ибо положение, когда ближайший начальник - и работодатель и судья, ведет к беззаконию, которое побуждает человека искать расположения начальства, а не работать как можно лучше.

В подобных организациях принцип «каждому по труду» заменяется на принцип «каждому по (занимаемой) должности» со всеми вытекающими отсюда последствиями, которые можно охарактеризовать как «статусный рэкет». Его отличительными чертами являются:

- а) убежденность, что начальник должен получать больше, чем подчиненные;
- б) статусный способ распределения материальных благ (начальнику — выше премия, больше льгот, привилегий) и моральных поощрений (награды и звания);
- в) статусные явные (деньги, подарки, угощения) и неявные (включение начальства в соавторы статей, книг, рацпредложений) взятки. Поскольку статусная взятка законом не оговорена, она до сих пор взяткой де-юре не считается;
- г) сопротивление руководителей введению независимых от них систем оценки и стимулирования труда, при которых заработная плата подчиненных и их самих объективизируется;
- д) широкое распространение взяточничества (бюрократический рэкет) и превращение его в источник постоянного нетрудового дохода.

Разрушение нравственных ориентиров в обществе идет и со стороны неформальных сообществ, получающих нетрудовые доходы. Известно, что в основе административно-бюрократической системы лежит авторитарно-бюрократическая стратегия подбора кадров по принципу личной преданности, родства, национальной принадлежности, а также по канонам «телефонного права». Соответствующий ей недемократический механизм поощрения и перемещения работника по служебной лестнице является ключевым элементом всей кадровой политики. На должности, дающие возможность получения нетрудовых доходов в виде неотработанной заработной платы, незаслуженных премий, необоснованных служебных повышений, незаработанных ученых званий проталкиваются «дорики» (дети ответственных работников), «жоррики» (жены ответственных работников), «лорики» (любовницы ответственных работников), а также друзья и знакомые.

На сегодняшний день еще не разработана достаточно четкая и эффективная система объективных критериев оценки и стимулирования труда. Даже в рабочих бригадах весьма тяжело внедряется коэффициент трудового участия (КТУ): часто зарплата устанавливается примерно равной. Ну, а чтобы создать видимость применения КТУ, надбавки выдаются по очереди. Там же, где конечные результаты труда зависят от творческого потенциала, талантливости работников - там вообще простор для волонтаризма. Об этом говорит опыт ряда социально-экономических экспериментов: АСДО (Рижский коммутаторный завод), «Пульсар» (Львовское ПТО «Электрон»), «Стимул» (Молдглавэнерго) и т. д. Результаты этих экспериментов не нашли широкого распространения и постепенно были преданы забвению. Единственным способом оценки и передвижения кадров стала аттестация. Порочность этого метода в том, что он позволяет легко и тайно расправиться с неудобными, неудобными, критически настроенными работниками. Поэтому аттестации, проводимые на основании характеристики руководителей, подчас являются формой естественного отбора, отбраковывая инакомыслящих и оставляя верных руководству.

Так возникает порочный круг: нереализуемые в должной мере экономические законы социализма деформируют социалистическую нравственность, а нравственные деформации мешают зафиксировать и устранить нарушения экономических законов, которые перестают работать.

Отсутствие механизмов социальной защищенности и чувства хозяина ведет к приспособленчеству как социально-психологическому способу выживания личности в условиях невозможности ее самореализации и необходимости как-то обеспечить себе средства к существованию. Именно отсутствие возможности хорошо поработать и получить за это достойную оплату и привело к возникновению статусной взятки. Ее преподносят ни за что-то конкретное, а чтобы заручиться благосклонностью «лица».

Хотим мы того или нет, но приходится признать две вещи:

- 1) оплата по количеству и качеству труда и, следовательно, распределение по труду, противоречат уравниловке и всевозможным привилегиям;

2) до тех пор, пока существует административно-бюрократическая система, повсеместное внедрение дифференцированного стимулирования и расстановки кадров представляется весьма проблематичным. Система, ориентированная на выполнение плана любой ценой, что значит и за счет лишних работников, лишних ресурсов и т. п., а не на удовлетворение потребностей людей и промышленности (иначе не получишь прибыль), не может создать объективных показателей для оценки и стимулирования труда и, следовательно, не может производить отсев излишних работников и экономию затрат живого труда. Если мы хотим, чтобы в обществе действовала саморегуляция, необходимо делать ставку на внутренние резервы коллектива.