

УДК 94:347.463:331.101.386(476)

DOI 10.52928/2070-1608-2023-67-2-105-108

**УСИЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ
БЕЛОРУССКИХ ТРАНСПОРТНИКОВ В 1960–1969 гг.****канд. ист. наук, доц. Р.В. ТИМОФЕЕВ****(Витебский государственный университет имени П.М. Машиерова)****ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2729-5326>**

В данной статье отражено усиление материального стимулирования белорусских транспортников со стороны государства в 1960-е гг., особенно в период экономической реформы 1965 г. Увеличение заинтересованности транспортников в результатах своего труда за этот период было осуществлено в несколько этапов. В этой связи органами управления применялся целый ряд разнообразных подходов. С одной стороны, работники белорусского транспорта получили более высокий уровень прямой оплаты своего труда, а с другой – дополнительные материальные блага за счет расширения фондов предприятий. Предложенное исследование показывает сходства и различия в материальном стимулировании работников транспорта, отражает сложности в достижении транспортниками поставленных целей.

Ключевые слова: стимулирование труда, эффективность труда, транспортные предприятия, экономическая реформа, фонды предприятий.

Введение. Для повышения уровня производительности труда в развитых экономиках мира, как показал ход исторического развития, одним из решающих факторов было и оказывается сегодня материальное стимулирование работников, в том числе и на транспортных предприятиях. Соответственно, полезным для нас будет изучение опыта в изменениях оплаты труда, когда при небольших возможностях транспортных предприятий БССР органы управления стремились максимально повысить количественный и качественный уровень перевозок различного рода и направленности. Актуальность изучения вопроса материального стимулирования работников транспорта БССР состоит в возможности проанализировать эффективность тех или иных его форм и подходов по видам перевозок, направлениям и характеру перевозочной деятельности. Сегодня исторические работы такого плана фактически отсутствуют. Из имеющихся изданий, где вопросы материального стимулирования в той или иной мере затрагивались, можно выделить лишь некоторые практические исследования по истории белорусского железнодорожного транспорта [1].

Представляемое нами историческое исследование опирается на разнообразную базу источников. Сведения об имевшихся направлениях материального стимулирования, переходе на новые условия оплаты труда, возможностях фондов транспортных предприятий, основных положениях экономической реформы 1965 г. были взяты нами из различных сборников решений органов власти СССР и БССР.

Целью исследования является анализ поэтапных изменений в материальном стимулировании работы специалистов белорусских транспортных предприятий за 1960–1969 годы. Задачами соответственно будут: характеристика основных типов оплаты труда, доплат и премирования работников белорусского транспорта, отражение изменений в оплате труда по отдельно взятым видам транспорта БССР в связи с проведением масштабной экономической реформы 1965 г., определение влияния различных фондов предприятий на рост стимулирования и производительность труда его работников. В работе использованы общенаучные и специальные методы исследования, в том числе метод изучения и обобщения практики в области транспорта, метод сравнения и группировки, метод наблюдения и моделирования, индукции и дедукции, научной абстракции, аналогии, классификации и обобщения, описательно-аналитический метод.

Основная часть. Белорусское государство после 1945 г. поэтапно усиливало материальное стимулирование работников, в том числе и на транспорте по всем его видам. Рассматривая такой вопрос необходимо помнить, что организация оплаты труда на транспорте определялась в изучаемый период тарифной системой. Такая система складывалась из тарифно-квалификационных разрядов, тарифных сеток и ставок: от них зависел уровень оплаты групп и категорий работников в зависимости от квалификации и условий труда. [2, с. 8].

Так, в двойном размере оплачивалась работа в праздничные дни работникам как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днём за фактически проработанные часы. Двойное вознаграждение за работу в праздничный день выплачивалось независимо от того, был ли специально привлечён работник к работе в праздничный день или работа проходила в данный день по графику [3, с. 70]. Изменению в положительную сторону материального положения транспортников в 1-й половине 1960-х гг. в значительной степени содействовали фонды предприятий [4, л. 29].

Материальное стимулирование работников было связано с заработной платой, то есть количеством и качеством его труда. Процесс постоянно совершенствовался. Так, для рабочих, занятых на транспорте, в связи с переходом в 1960 г. на сокращённый рабочий день и новые условия оплаты труда Госкомитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС утвердили Типовое положение о сдельно-премиальной, сдельно-прогрессивной и повременно-премиальной системах оплаты труда. На основании этого администрация предприятий разрабатывала поощрительную систему оплаты труда рабочих и вводила её в действие после согласования с местным комитетом профсоюза [5, с. 50]. Одновременно действовали типовые перечни профессий с вредными условиями труда, которые оплачивались по повышенным тарифным ставкам. На предприятиях продолжали применять специальные доплаты и повышенные тарифные ставки за совмещение профессий.

В 1960-е гг. повышение реальной заработной платы транспортников обеспечивалось ростом номинальной зарплаты и снижением цен на товары народного потребления и тарифов на услуги. Росту доходов способствовало и снижение налогов. В течение 1960–1962 гг. полностью были освобождены от уплаты налогов рабочие и служащие с зарплатой до 60 руб. в месяц, значительно уменьшились размеры налогов с зарплаты 60–70 руб. [1, с. 359]. В 1965–1969 гг. продолжались отмена и снижение налогов с заработной платы некоторых категорий рабочих и служащих. С 1 января 1968 г. было осуществлено новое повышение минимума зарплаты до 60 руб. в месяц во всех отраслях народного хозяйства. Одновременно были повышены тарифные ставки и оклады отдельным категориям работников, получавшим до 70 руб. в месяц [1, с. 362]. Увеличение номинальных заработков диктовалось необходимостью упорядочения заработной платы рабочих и служащих, сокращения разницы в уровне жизни различных категорий трудящихся за счет увеличения оплаты труда низкооплачиваемых работников.

Вопросы материального стимулирования находились под постоянным контролем органов управления и парторганов. Для транспортников было актуальным распоряжение Совета Министров БССР от 23 сентября 1964 г. об улучшении системы экономического стимулирования предприятий и повышении материальной заинтересованности работников в создании и внедрении новой техники. В свою очередь Пленум ЦК КПСС в сентябре 1965 г., который был направлен на повышение эффективности производства, предложил усилить роль материальных стимулов на основе роста в заработной плате работников той его части, которая непосредственно была связана с результатами труда всего коллектива предприятия [6, с. 3]. В связи с этим вновь возросла роль фондов материального поощрения. Со своей стороны, Совет Министров БССР распоряжением от 6 ноября 1965 г. ввел премирование рабочих и инженерно-технических работников за экономию топлива [7, л. 148об.]. С 1 января 1966 г. было введено премирование работников железнодорожного и автомобильного транспорта, плавсостава речного флота за экономию топлива, электрической и тепловой энергии.

Премирование являлось одним из основных рычагов материального стимулирования. При новой системе планирования во 2-й половине 1960-х гг., наряду с обязательными условиями премирования, при невыполнении которых премия вообще не выплачивалась, на предприятиях стали действовать дополнительные условия, невыполнение которых уменьшало размер премии до 50%. То есть работники не лишались премии полностью, что для них было важным. Тем не менее, премия уменьшалась из-за невысоких результатов по росту производительности труда и соблюдению норм расхода материалов и топлива [6, с. 6]. Одновременно в этот период больше внимания стали уделять премированию работников за улучшение использования подвижного состава и средств транспорта. При премировании работников, связанных с пассажирскими перевозками, больше внимания обращалось на качество обслуживания пассажиров, строгое соблюдение графиков движения подвижного состава. Локомотивные бригады пассажирских поездов, водители автобусов, экипажи пассажирских судов, лётно-подъёмный состав самолётов премировались не только за выполнение и перевыполнение установленного плана по перевозкам или доходам, но во многих случаях за соблюдение расписания движения поездов, автобусов, судов, самолётов, за нагон допущенного опоздания по сравнению с графиком, высокое качество обслуживания пассажиров [8, с. 43]. В целом премирование рабочих, связанных с эксплуатационной и технической обработкой подвижного состава было направлено на более высокое качество такой работы, на выполнение и перевыполнение установленных заданий по перевозкам, улучшение при этом всех имевшихся показателей.

Из фонда материального поощрения во 2-й половине 1960-х гг. плавсостав судов получал дополнительные выплаты за сокращение времени стоянки судов в портах, повышение производительности судов на судочас работы судна, водители автомобилей – за сокращение времени стоянки автомобилей в пунктах погрузки и выгрузки, ликвидацию холостых пробегов. Рабочие комплексных и маневровых бригад станций, пунктов технического осмотра вагонов дополнительно премировались за сокращение времени простоя вагонов на станциях, портовые рабочие – за сокращение времени стоянки судов под погрузкой и выгрузкой, рабочие по техническому обслуживанию автомобилей – за сокращение простоя под этой операцией при высоком качестве работ.

Руководящие и инженерно-технические работники при этой системе премировались за выполнение и перевыполнение плана по прибыли и рентабельности при условии выполнения плана по объёму перевозок и погрузочно-разгрузочных работ. На предприятиях, связанных с обслуживанием пассажиров, они премировались за выполнение и перевыполнение плана по доходам и рентабельности. При невыполнении дополнительных условий размер премии снижался на 50% [8, с. 44]. Важно, что на уменьшение вознаграждений работников не сказался перевод в 1967 г. ряда транспортных предприятий на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями [9, л. 208]. Экономическое стимулирование включало несколько факторов. Фонд материального поощрения в 1968 г. составлял 10–15% заработной платы работников. Выплаты из него начислялись на зарплату, в которую входили тариф и поощрения за индивидуальные результаты [10, с. 9]. Из фонда материального поощрения происходили и выплаты работникам по итогам их деятельности за год.

Кроме органов власти и парторганов, вопросы материального стимулирования постоянно контролировали профсоюзные организации всех уровней, что являлось одной из их прямых обязанностей. Так, съезд профсоюзов БССР в марте 1960 г. отметил, что перевод предприятий на сокращённый рабочий день не сократил среднемесячную оплату труда их работников. Вопросы оплаты труда контролировал заведующий отделом ВЦСПС по производственной работе и заработной плате в промышленности, строительстве и на транспорте Л. Погребняк [11, с. 22]. При участии профсоюзов решались конкретные проблемы оплаты труда. Например, 8 августа 1966 г. появилось разъяснение Госкомитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и ВЦСПС о компенсации за работу в праздничные дни, когда сельщикам труд оплачивался по двойным расценкам [12, с. 7]. Работа проводилась так, чтобы все профсоюзные организации активно участвовали в решении вопросов оплаты труда в соответствии с Положением о предприятии, больше выделяли средств на текущее премирование, добились расширения круга рабочих, подлежащих премированию из фонда материального поощрения.

Материальное положение работников в изучаемый нами период улучшалось по нескольким направлениям. По постановлению ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 сентября 1967 г., одобренному сентябрьским Пленумом, с 1 января 1968 г. был увеличен размер заработной платы рабочих и служащих [13, с. 46]. За 1966–1969 гг. были повышены ставки и оклады их среднеоплачиваемых категорий. Общий уровень заработной платы возрос за счет фондов поощрения, созданных на предприятиях, которые переходили на новые условия планирования после 1965 г. Образование фонда материального стимулирования позволило усилить коллективную заинтересованность работников в улучшении результатов работы предприятий, лучше сочетать интересы отдельного человека с интересами коллектива.

При усилении материального стимулирования постоянно приходилось преодолевать различного рода трудности. Так, в 1960-е гг. при премировании работников решались вопросы учета таких показателей, как улучшение использования основных производственных фондов и оборотных средств, находившихся в распоряжении предприятий, увеличение прибыли и повышение рентабельности [6, с. 4]. Для стимулирования были необходимы средства. В этих целях уделялось внимание экономии фонда заработной платы. Искали выход из ситуации, когда в ряде случаев оплата за совмещение профессий производилась полностью, а по основному месту работу работник был загружен лишь на 50–60% [14, с. 73]. Как видим, в вопросах оплаты труда постоянно намечались направления и пути совершенствования имеющейся системы.

На каждом из видов транспорта действовали свои нормативы по зарплате, премированию, выплатам из различных фондов. На железной дороге в 1960 г. ставка ведущего работника станции – составителя поездов – была на 90 руб. выше ставки сцепщика и рядового стрелочника. То есть более высоко оплачивался сложный труд, что стимулировало работников к его осуществлению. У работников локомотивных и поездных бригад тарифная ставка составляла 35% их заработка, что увеличивало роль премирования в общей оплате труда. У локомотивных и кондукторских бригад пассажирского движения была сдельная оплата труда, хотя в этой сфере не было возможностей перевыполнить нормы выработки. Сдельная оплата труда повышала общий её уровень. Происходила доплата машинистам локомотивов за старшинство. При этом они чаще всего уже не закреплялись за каким-либо паровозом [15, с. 42]. При устойчивых объёмах перевозок работники локомотивных бригад оплачивались по сдельной системе. Выше стал в 1960 г. оплачиваться более сложный труд железнодорожников. Для машиниста паровоза серии «Э» на маневровой работе часовая оплата стала производиться при сдельной работе, исходя из ставки 7,9 руб., на повременной работе – из 6,7 руб. Проводникам пассажирских вагонов дальних и местных поездов оклад составил 650–750 дореформенных рублей в месяц [15, с. 44]. Машинистам пассажирских поездов за нагон опозданий, произошедших не по их вине, с 1960 г. выплачивалось 30–40 коп. за каждую минуту нагона, их помощникам – 15–20 коп., что являлось значимой стимуляцией их труда.

Усиливалось влияние премий. Так, в 1960 г. на железной дороге было предусмотрено премирование за груз, перевезённый сверх нормы при условии соблюдения необходимой скорости. В зависимости от профиля пути и весовой нормы, для машинистов премия составляла 1–8 руб., их помощников 0,75 – 5 руб. за каждые полные 25–100 т сверх весовой нормы. Работникам комплексных и маневровых бригад на сортировочных станциях была введена сдельно-премиальная система оплаты труда с выплатой премий за выполнение плана отправления поездов со станции в размере до 20% и за каждый процент перевыполнения плана – до 2% оклада или сдельного заработка [15, с. 45]. Действовало разрешение повышать в зимнее время на 10% тарифные ставки в сложных погодных условиях рабочим-сдельщикам локомотивных, поездных и маневровых бригад. Рабочие депо, занятые ремонтом, с 1960 г. премировались за его высокое качество при условии выполнения установленных норм простоя локомотивов в ремонте [15, с. 46; 16, л. 30об.]. Для всех работников общий размер премий по всем премиальным положениям не должен был превышать 40% ставки.

Стимулирование труда включало множество позиций. Совмещение на железной дороге осуществлялось по 69 должностям и профессиям, но разрешалось доплачивать только работникам, находившимся на повременной оплате, и в том случае, если высвобождался работник по совмещённой должности или профессии [17, с. 49]. С 1965 г. в соответствии с Положением о социалистическом государственном производственном предприятии за совмещение рабочих профессий производилось материальное стимулирование за счет использования до 30% высвобожденного фонда заработной платы. На заработной плате рабочих и служащих Белорусской железной дороги существенно сказывались также процессы упорядочения оплаты труда [1, с. 359]. Это обеспечивало возможность повышения доходов у определенных групп железнодорожников и изменение соотношения в уровне доходов.

Стимулирующее влияние премирования на транспорте в новой пятилетке не только не ослаблялось, но и увеличивалось. На железной дороге при новом планировании исходя из экономической реформы 1965 г. локомотивные бригады грузового движения во 2-й половине 1960-х гг. премировались в ряде случаев за выполнение и перевыполнение задания по производительности локомотива. [8, с. 42]. В свою очередь локомотивные бригады грузового движения награждались за увеличение пробега локомотивов между плановыми ремонтами при их хорошем техническом состоянии. При новых условиях планирования на железной дороге руководителям транспортных предприятий было предоставлено право использовать резервы фонда заработной платы и эксплуатационных расходов [18, с. 9]. Премирование на транспорте было самым разнообразным и постоянно расширялось. Например, по постановлению ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 23 июля 1969 г. вводилось премирование предприятий промышленности и транспорта за сокращение времени нахождения вагонов под погрузкой и выгрузкой, применение методов уплотнённой загрузки вагонов, повышение уровня маршрутизации перевозок, когда грузы приходили к получателю отдельно взятым составом.

Стоял вопрос о том, где взять средства для материального стимулирования. В условиях экономической реформы 1965 г. Белорусская железная дорога получала средства от перевозок грузов в местном сообщении,

вывоза, вывоза и транзита грузов, распределённых централизованно между железными дорогами Министерства путей сообщения союзных республик [19, с. 18, 23]. Еще в большей степени был увеличен размер премий инженерно-техническим работникам и служащим железных дорог, так как ранее у них было меньше возможностей по материальному стимулированию, чем у рабочих специальностей. Принимавшиеся руководством решения реализовывались на местах [20, лл. 5, 14]. Для закрепления кадров в марте 1966 г. также было решено ввести выслугу лет на предприятии за счет предполагавшегося повышения зарплаты, пересмотреть премиальные положения с целью их конкретизации и усиления материальной заинтересованности в выполнении заданий.

Заключение. Новая система оплаты труда 1960 г., связанная с 7-часовым рабочим днём, обеспечила повышение заработной платы низкооплачиваемым работникам и служащим Белорусской железной дороги, сблизила уровни зарплаты низко- и высокооплачиваемых работников, повысила удельный вес тарифа в общем заработке. Материальное стимулирование на транспорте было направлено на повышение уровня интенсивности и объема грузовых и пассажирских перевозок. В целом надо отметить, что за 1966–1969 гг. на Белорусской железной дороге в ходе реализации различного рода мероприятий была больше всего повышена заработная плата работникам массовых железнодорожных профессий: машинистов локомотивов, диспетчеров и дежурных по станциям, стрелочников и монтеров пути. Главную положительную роль в формировании денежных доходов железнодорожников в 1960-е гг. сыграли поступления из фонда оплаты труда и общественных фондов потребления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Железная дорога Беларуси: История и современность / под общ. ред. В.Г. Рахманько. – Минск: ОДО «Триолета», 2001. – 488 с.
2. Снопина Е. Оплата по труду // Гражданская авиация. – 1969. – № 9. – С. 8–9.
3. Борисова А. Компенсация за труда в выходные и праздничные дни // Охрана труда и социальное страхование. – 1961. – № 6. – С. 70–72.
4. Государственный архив Могилевской области. – Ф. 7. Оп. 5. Д. 731.
5. О переходе на сокращённый рабочий день // Советские профсоюзы. – 1960. – № 11. – С. 50–52.
6. Баткаев Р. Премирование из фонда материального поощрения и эффективность производства // Социалистический труд. – 1966. – № 10. – С. 3–13.
7. Государственный архив Витебской области (ГАВО). – Ф. 1966. Оп. 23. Д. 372.
8. Перетрутов В. Условия эффективности материального стимулирования // Социалистический труд. – 1968. – № 4. – С. 38–46.
9. Государственный архив Гомельской области. – Ф. 1950. Оп. 1. Д. 686.
10. Сухаревский Б. Хозяйственная реформа и материальное поощрение // Социалистический труд. – 1968. – № 8. – С. 4–22.
11. Погребняк, Л. По труду и оплата / Л. Погребняк // Советские профсоюзы. – 1963. – № 24. – С. 22–25.
12. Об участии профорганизаций БССР в решении вопросов оплаты и нормирования труда // Советские профсоюзы. – 1969. – № 19. – С. 7.
13. Эпштейн А. По принципу социализма // Охрана труда и социальное страхование. – 1967. – № 11. – С. 45–46.
14. Апарин Н. Сокращение текучести кадров – важный резерв производства // Социалистический труд. – 1969. – № 6. – С. 69–77.
15. Перетрутов В. Упорядочение заработной платы работников железнодорожного транспорта // Социалистический труд. – 1960. – № 10. – С. 41–49.
16. ГАВО. – Ф. 1966. Оп. 23. Д. 301.
17. Карцев Я. Совмещение профессий на железнодорожном транспорте // Социалистический труд. – 1964. – № 10. – С. 48–51.
18. Митрофанов В. Экономическая реформа на транспорте // Плановое хозяйство. – 1966. – № 11. – С. 1–12.
19. Митрофанов В. Некоторые итоги хозяйственной реформы на железных дорогах // Плановое хозяйство. – 1968. – № 5. – С. 15–24.
20. ГАВО. – Ф. 39. Оп. 1. Д. 48.

Поступила 19.12.2022

STRENGTHENING OF MATERIAL STIMULATING OF THE WORKERS OF TRANSPORT BYELORUSSIAN SSR AT 1960–1969 YEARS

R. TIMOFEEV

(Vitebsk State University named after P.M. Masherov)

This article reflects the strengthening of financial incentives for Byelorussian transport workers by the state in the 1960s, especially during the economic reform of 1965. The increase in the interest of transport workers in the results of their work during this period was carried out in several stages. In this regard, the governing bodies have applied a number of different approaches. On the one hand, Belarusian transport workers received a higher level of direct payment for their labor, and on the other hand, additional material benefits were provided to them through the expansion of enterprise funds. The proposed study shows similarities and differences in financial incentives for workers, reflects the difficulties in achieving the goals set by transport workers.

Keywords: *stimulation of labor, labor efficiency, transport companies, economic reform, enterprise funds.*