

ЕСЛИ ТЫ НА ЗЕМЛЕ ХОЗЯИН

[Заметки о звеньевой организации
и аккордно-премиальной системе оплаты
труда]

За окном пуржит. Давненько не держала нас так долго зима в цепких морозных лапах. Днем ездили по фермам, участкам. Напряженно везде, чувствуется внутреннее беспокойство людей. Хлеборобы, хоть и сделали с осени все по-доброму, волнуются: выдержат ли озимые такие морозы? О животноводах и говорить не приходится: у них действительно экзамен, строгий экзамен. Я говорю — внутреннее беспокойство чувствуется. Внешне люди спокойны, деловиты. Так оно и должно быть.

Скоро отчетное собрание. Сижу, раздумываю, о чем скажу колхозникам, своим товарищам, соратникам по работе на земле? Не скажешь же в официальном докладе, что люблю я их, земляков-калиновцев. С ними много пройдено, много испытано. И потом, уверен, немного найдется профессий, которые по своей высокой цели, красоте, величию могли бы с профессией хлебороба сравниться.

Да, так на собрании не скажешь. А вот без цифр, если говорить о производстве вообще и о каких-то итогах, не обойтись. Каждая из них не просто цифра, а результат поисков, сомнений, снова поисков и труда, большого человеческого труда каждого из тех, кто будет слушать отчетный доклад.

Земли у калиновских крестьян немало — 30 тысяч гектаров, из них почти половина пашни. Но размерами землепользования никого не удивишь. Есть более красноречивые цифры, которые можно включить не только в доклад, но и в служебную характеристику каждого хлебороба, как свидетельство тому, какой он хозяин. За последние годы среднегодовой объем



продажи зерна увеличился в три-четыре раза. Все колхозники помнят, что еще не так давно с гектара получали 12—14 центнеров зерна, не больше. А сейчас мы устойчиво вышли на рубеж 32 центнеров пшеницы с гектара на круг по колхозу. Горох давал по 10 центнеров, теперь его меньше 25 центнеров с гектара не берем.

Вот итоги богатой жатвы в 1971 году. По 31,7 центнера с гектара озимой пшеницы отсыпал каждый гектар. А на участке, которым руководит Герой Социалистического Труда Николай Михайлович Мочалов, получили по 41,3 центнера. Частушки на селе и те обычно слагают о стопудовом урожае. А тут почти по 250 пудов на гектаре! Таких урожаев Калиновское еще не знало. И опять же, хоть и не принято этого делать на собрании, а хотелось бы отвесить земной поклон руководителям участков Николаю Михайловичу Мочалову, Василию Степановичу Буеракову, механикам Дмитрию Алексеевичу Литвинову, Федору Петровичу Попову, комбайнерам Дмитрию Демьяновичу Енину, Илье Ивановичу Исакову, шоферу Ивану Филипповичу Данилову, работницам, что трудились на токах, Нине Константиновне Ситниковой, Валентине Петровне Букреевой, всем, всем, кто взрастил этот чудо-урожай. Спасибо вам, люди!

Главным же итогом деятельности всего коллектива является то, что с 1968 года колхоз «Комсомолец» по производству всех видов сельскохозяйственной продукции с гектара вышел на первое место в районе.

На собраниях намечаются планы, определяются новые рубежи. Конечно, каждый хлебороб знает, что одно дело

поднимать урожайность с 12 до 20 или даже до 30 центнеров и совсем другое — повышать сборы зерна после того, как стали собирать по 30. Но если я скажу, что мы намечаем уже к концу этой пятилетки снимать с каждого гектара на круг по 50 центнеров, никто не усмехнется, никто не бросит реплику: «Эка, хватил!» Это — наша цель, цель коллектива, мы уверены, будет 50 центнеров! Предопределило наши успехи и делает реальными смелые планы многое: повышение культуры земледелия, новые перспективные сорта, рост уровня агрономической и технической грамотности людей. Но главное из главных, что положительно влияет на все слагаемые высоких урожаев, на все факторы, обеспечивающие подъем колхозного производства, это — звеньевая организация и аккордно-премиальная система оплаты труда, которую ещё принято называть безнарядной.

...Пожалуй, нигде больше, как в хлеборобском деле, не оставило время столько нестареющих поговорок, пословиц, которые прославляют народную мудрость. Многим изречениям, как они ни древни, жить и жить. К примеру, «Готовь сани летом, а телегу зимой», «От худого семени не жди доброго племени». Но среди поистине мудрых мыслей, оставленных нам дедами и прадедами, нет-нет да и выглянет из глубины веков что-то мещанское, ветхое.

Одна такая, с позволения сказать, «мудрость» частенько становится шлагбаумом на пути к новому.

Было это в первой половине шестидесятых годов, когда по всей стране гремела слава знатного кубанского кукурузовода Владимира Первицкого. Поехали мы к нему, присмотрелись. Технология технологией, но отношение к делу, стремление каждого члена его звена получить высокий урожай все-таки определяла система оплаты: не за выполненный прием — пахоту, сев, культивацию, — а за урожай. Начали вести разговор со своими механизаторами. Прямо скажу, не все

сразу согласились работать по-новому.

— Без нарядов? — недоумевали некоторые. — Значит, один пашет, другой пляшет, а выдался урожай — на всех? Неразбериха получится.

— Наоборот, — терпеливо убеждали мы людей, — сами станете хозяевами, научитесь считать, беречь копейку. Вам будет лучше.

— А если не уродит? — высказывали сомнения другие. Вот тут и показало уши то старозаветное, мещанское: «Лучше синица в руках, чем журавль в небе».

Не раз и не два возили механизаторов к знатному кубанцу, чтобы сами, так сказать, на ощупь, убедились, что дело-то стоящее, перспективное.

И кое-кто стал говорить, что, дескать, можно попробовать. Но... Ах, эта извечная крестьянская осторожность! Давайте, мол, переведем на аккордную оплату одно звено, а там поглядим.

— Твое звено?

— Почему мое? Я еще посмотрю...

Как тут не вспомнить мысли крестьянина, стоявшего на распутье в период коллективизации, наивные мысли Никиты Моргунка, героя известной поэмы Александра Твардовского «Старана Муравия». Помните?

...Чтоб и меня, и хуторок
Покамест что... оставить.

Мы, конечно, могли ввести безнарядную систему организации труда и аккордно-премиальную оплату в одном из звеньев. Но, во-первых, вряд ли одно звено могло бы осуществить все принципы хозрасчета, если весь колхоз работает по-старому; во-вторых, переход коллектива в целом на новую, перспективную (правление, партком, передовые механизаторы в этом были уверены) организацию труда оттягивался по крайней мере на год, два.

Почему мы были так настойчивы? Да потому, что наглядно видели, что

ранее существующая оплата труда за объем выполненных работ не способствовала повышению производительности. Ведь основным стремлением механизаторов было — нагнать как можно больше вспаханных и прокультивированных гектаров,— ему же платили именно за это! — а там, как говорят, хоть трава не расти. Каждый старался заполучить в руки свою «синицу», любой ценой. Что до журавля в небе, это уже дело не его. Пусть «там» думают. Вот мы и думали. Мы твердо знали, что организация производства в условиях социализма должна быть такой, где, с одной стороны, никто не смог бы свалить на других свою долю участия в производительном труде, а с другой стороны, производительный труд должен стать средством, представляющим каждому возможность развивать все свои способности.

Вот как раз подобную систему организации труда мы и хотели внедрить в своем колхозе. Предоставление каждому звену широких прав позволяло выполнить ленинское указание об активном участии широких народных масс в управлении производством. Новая организация труда должна была обеспечить в первую очередь рост его производительности, то есть решение одной из основных задач сельскохозяйственного производства, поставленных в Программе КПСС, решениях XXIV съезда партии и постановлениях Пленумов ЦК по вопросам дальнейшего развития сельскохозяйственного производства.

Большая работа в коллективе принесла свои плоды. Механизаторы теперь уже не сомневались, не осторожничали, а активно помогали правлению и парткому в подготовке к переходу на новую организацию труда. Вспоминается довольно бурное собрание, посвященное этому вопросу.

— Предполагается получать высокий урожай за счет безнормальной системы,— говорил механизатор Николай Васильевич Ситников.— Но ведь при существующих се-

вооборотах, когда пшеница высевается по таким предшественникам, как кукуруза на зерно, подсолнечник, нельзя получить высокого урожая. Надо создать новую систему организации и оплаты и новые севообороты.

Мы так и сделали. Реализовали, между прочим, и многие другие предложения механизаторов.

Новая система организации и оплаты труда получила широкое распространение в колхозе с 1965 года. Здесь уже говорилось, как положительно сказалась она на росте урожайности. Оправдала она себя и в главном, наряду с ростом оплаты труда (а это само собой разумеется — выше урожай, выше оплата) резко стала расти производительность труда. Придется опять обратиться к цифрам, Они красноречивы. В 1970 году по сравнению с 1965-м оплата труда возросла на 31 процент, производительность труда — на 55,5 процента.

Как видите, закон социалистического расширенного воспроизводства соблюдается полностью, рост производительности труда все время опережает рост его оплаты, хотя она у нас, прямо скажем, немалая. Так, у механизаторов участка, руководимого Н. М. Мочаловым, оплата труда возросла со 134 рублей в месяц в 1966 году до 194 рублей в 1970 году. Механизаторы участка, возглавляемого Д. И. Евглевским, в 1966 году получали в месяц по 134 рубля, а в 1970 году среднемесячный заработок каждого уже равнялся 270 рублям.

С введением новой системы решена, если можно так сказать, триединая задача. Люди стали больше зарабатывать, это раз. Колхоз стал богаче, поскольку повысилась производительность труда и резко возросла урожайность. Это два. Наконец, явная выгода государственного масштаба, поскольку мы в четыре раза увеличили продажу продукции с полей колхоза.

Что же собой представляет наша (назовем ее для краткости так) система, призванная обеспечить дальнейшее

совершенствование социалистических производственных отношений в сельском хозяйстве? С учетом внутрихозяйственной специализации в колхозе созданы механизированные звенья по выращиванию зерновых и овощных культур, по производству кормов. Оплата труда каждого такого маленького коллектива — за полученный центнер готовой продукции, причем полученный не любой ценой, а в соответствии с заранее запланированными производственными затратами. А чтобы каждый такой коллектив был действительно хозяином земли, за ним закрепляется определенное количество пашни с законченным одним или двумя севооборотами, необходимая сельскохозяйственная техника. Вся деятельность звена определяется тремя основными принципами.

Изложу их так, как записаны они в «Положении о звеньевой организации и аккордно-премиальной системе оплаты труда механизаторов в колхозе «Комсомолец»:

- а) хозрасчетность звена с колхозом;
- б) самоуправление;
- в) полная зависимость заработка от конечного продукта.

Таковы принципы. А права звенья имеют поистине неограниченные. Они с учетом плана-заказа государства определяют набор таких культур в полях севооборота, которые обеспечат получение наивысшей урожайности, рассматривают и утверждают технологические карты, принимают на работу новых механизаторов вместо выбывших, определяют меры морального и материального наказания к нарушителям дисциплины и т. д. и т. п.

Когда вводилась в колхозах края аккордно-премиальная оплата труда, много было (да и сейчас есть) по этому поводу споров-разговоров. Дескать, добросовестный механизатор будет все делать как надо, нерадивый кое-как, а оплата одинаковая. Обезличка! Что можно сказать по этому поводу? Мы считаем, — убедились на практике, — что

именно такая система — безнравственная, с аккордно-премиальной оплатой — и меняет в корне взаимоотношения людей в звене, повышает их сознательность, воспитывает подлинное чувство хозяина земли и техники.

В самом деле, как человек может работать плохо, если знает твердо, что благополучие колхоза, звена, его личное благополучие зависит от урожая? Ну, а если кто-то попытается сделать порученную работу абы как, не позволят ему этого товарищи.

Другое дело, что один лучше умеет выполнить какой-то агротехнический прием, другой хуже. Тут уж дело не в характере человека, а в знаниях, опыте. Это, между прочим, проблема, которая возникает при комплектовании звеньев. Но решается она очень просто. С одной стороны, сами механизаторы, зная друг друга, распределяют обязанности таким образом, чтобы каждый делал то, что у него лучше получается. С другой, мы предусмотрели в Положении такой фактор, который заставляет каждого лучше уметь, другими словами, стремиться повышать свою квалификацию.

Как известно, до получения готовой продукции механизаторам ежемесячно выдается денежный аванс, исчисленный из среднемесячной ставки механизаторов по группам машин с учетом предстоящей работы в сезоне. Но уравниловки здесь нет. Если ты настоящий мастер, значит, и оплата тебе повыше. Так, работающие на гусеничных тракторах механизаторы получают месячный аванс в соответствии с классностью. И в конце года всю дополнительную оплату и премиальные за сверхплановую продукцию распределяем на всю сумму полученного аванса вместе с выплатами за классность. Я подчеркиваю — вместе. Значит, в выигрыше оказывается подлинный мастер, а у его товарища, не имеющего высокого класса, естественно, появляется желание повисить свою квалификацию.

Классность механизаторам мы

начинаем присваивать после двухлетней работы в колхозе. Причем, в соответствии с тем же Положением, ходатайствует перед советом механизаторов колхоза звено, где работает кандидат в мастера. А кто, как не товарищи, что трудятся с ним рядом, могут по достоинству оценить не только технические знания тракториста, но и его деловые качества, его отношение к делу. Возможно, человек, что называется, на зубок знает мотор, ходовую часть, правила эксплуатации, но если он допускает нарушения правил агротехники, нарушает дисциплину, извини, товарищ, походи в кандидатах!

Чтобы закончить с вопросом оплаты, отвечу, что для определения аккордной расценки производится расчет тарифного фонда оплаты за выполнение запланированного в технологической карте объема работ по каждой культуре в соответствии с действующими нормами выработки и разрядами. В технологическую карту включаются все механизированные работы по возделыванию данной культуры, начиная от очистки полей от пожнивных остатков и кончая уборкой урожая. К тарифному фонду приплюсовывается надбавка за продукцию в размере 25 процентов от этого фонда. Сумма тарифного фонда и надбавка за продукцию как раз и составляют аккордный фонд по данной культуре.

Для расчета аккордной расценки плановая урожайность берется на уровне среднего урожая данной культуры, полученного звеном за предшествующие пять лет. И еще такая деталь. Сельскохозяйственное производство очень сложно. Бывает так, что механизаторам приходится работать в других звеньях, на других участках. Как быть в этом случае? Мы решили так: зарботок за работу в других звеньях передается из одного звена в другое в размере тарифного фонда, увеличенного на 25 процентов с дополнительной оплатой за сверхплановую продукцию.

Недавно пришлось обо всем этом рассказывать в Новосибирске, где

проходила Всероссийская конференция. С интересом слушали представители различных краев, областей, республик, как внедрялась, как действует в ставропольском селе Калиновском новая система организации и оплаты труда. Мне же лично очень приятно было услышать, что система эта пробивает себе широкую дорогу в других местах. Но вот в перерыве подошла группа участников конференции:

— Скажите,— спрашивают,— считаете ли вы, что ваша система организации и оплаты труда совершенна или близка к совершенству?

Как ответить?

Нам, к примеру, в течение минувшей пятилетки пришлось устранять ряд противоречий в новой системе организации и оплаты труда, как не соответствующих ее духу и смыслу. Уже на другой год работы по-новому мы обратили внимание на тот факт, что по мере роста урожайности (а рост этот, как уже говорилось, был довольно значительным) расценка за каждый центнер снижалась, так как тарифный фонд оплаты с учетом достигнутого уровня агротехники оставался стабильным, а плановая урожайность из года в год повышалась. Понимаете, что получалось? Чем больше работали люди, заботясь о повышении урожайности, тем меньше они получали за единицу продукции.

Посоветовавшись с механизаторами, решили внести изменения в методику исчислений аккордной расценки. Начиная с 1969 года правление установило стабильную аккордную расценку за продукцию. Плановую же урожайность решено оставить в звеньях на том уровне до тех пор, пока существенно не изменится технология возделывания сельскохозяйственных культур или пока в звено не поступит новая техника.

Не возникает ли при таком положении нежелательная ситуация, когда темпы роста оплаты превышают темпы роста производительности труда? Нет, не возникает. Ведь за каждый

плановый центнер озимой пшеницы, например, установлена расценка на оплату труда 40 копеек, а за сверхплановый она повышается вдвое. Допустим, что (как это и было в 1968 году) центнер плановой продукции приносит колхозу 5 рублей 40 копеек прибыли. Если увеличим на 100 процентов расценки за сверхплановую продукцию, сверхплановый центнер все равно принесет 5 рублей дохода. Плюс к тому при реализации государству сверхплановой продукции колхоз получает 50-процентную надбавку к цене. Значит, повышенные расценки за сверхплановую продукцию, с одной стороны, материально стимулируют механизаторов звена, с другой — отвечают интересам колхоза и государства.

На этом можно было бы поставить точку. Но беспокоят меня два обстоятельства. Почему новая система медленно вживается в ряде хозяйств? Почему она вызывает в какой-то мере критику? На первый вопрос ответить проще. Кое-где считают, что еще не готовы к переходу на работу по-новому, ждут, присматриваются. Есть, наверное, и то, с чем встретились мы. Помните, насчет синицы и журавля?

А вот критика системы вообще — тут дело посложнее. Не будет же компетентный человек критиковать нововведение просто так, за здорово живешь. Значит, он действительно сомневается, видит в ней какие-то изъяны или вообще не приемлет по весомым, с его точки зрения, причинам.

Попробуем разобраться. Были такие голоса, что авансированием можно, так сказать, «раздать» колхоз. Другими словами — допустить перерасход денежных средств на производство сельскохозяйственной продукции. Практика показывает, что мы не «раздаем» колхоз, наоборот, больше приобретаем. Передо мной таблица (нет смысла приводить ее полностью), в которой показан удельный вес аванса в общем заработке механизаторов по аккордной оплате труда за 1967—1969

годы. Всего по колхозу заработано и начислено 199,6 тысячи рублей, аванса выплачено 121,6 тысячи рублей, или 69 процентов к тарифному фонду.

Есть еще и такое мнение о новой системе, так сказать, психологического характера. Один из наших товарищей, учась заочно, слушал лекцию о содержании звеньевой организации и аккордно-премиальной системы оплаты труда. Преподаватель назвал ее «вещью в себе», поскольку, мол, стремление коллектива побольше заработать уводит его к личной замкнутости.

Мы же считаем, что новая система воспитывает механизаторов, побуждает их вместе со специалистами направлять все усилия на поиски новых путей повышения урожайности. Она как побудительная сила руководит действием людей и, следовательно, это «вещь для нас».

Говоря мы, я имею в виду не только специалистов, механизаторов, но и главное мерило всего и всех — урожай. А он, как уже сказано, голосует за то, чтобы на земле работали (настоящие хозяева. Только им под силу такой рубеж, какой определили наши колхозники: уже к концу текущей пятилетки получать 50 центнеров зерна с гектара.

Не знаю, как будет тогда с частушками. Ведь это не стопудовый, в трехсотпудовый урожай. Слово такое, что не просто вставить его в частушку. Может, заменят словом пятитонный? Но это дело поэтов. Наше дело — хлеб. Как только будет 50 центнеров на гектаре, верится, что за песней дело не станет!

*И. Л.
КОЛЕСНИКОВ,
председатель колхоза
«Комсомолец»
Александровского района*