

ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ СОВМЕЩЕНИЯ ПРОФЕССИИ В УСЛОВИЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Использование преимуществ научно-технической революции в условиях зрелого социализма открывает неограниченные возможности для усиления интенсификации общественного производства путем развития содержания труда, становления его коммунистических форм. В материалах июньского и декабрьского (1983 г.) Пленумов ЦК КПСС подчеркивается преемственность курса партии, направленного на повышение эффективности производства, его интенсификацию. В решении поставленной задачи, как отмечал Ю. В. Андропов, «крупным резервом является рациональное использование материальных и трудовых ресурсов» [4].

Одним из актуальных направлений рационального использования рабочей силы выступают процессы совмещения профессий, широко распространенные в настоящее время. Само по себе совмещение профессий — не новое экономическое явление. Оно часто использовалось и раньше, когда в течение рабочего дня у работника имелись определенные резервы времени. Но каждый этап социально-экономического развития страны наполняет данный процесс конкретным содержанием, требует новых подходов к его решению.

В современных условиях совмещение профессий — перспективная форма качественного изменения содержания труда, становления профессий широкого профиля. С ростом механизации и автоматизации производственных процессов увеличивается время, не занятое непосредственным воздействием человека на предмет труда, с одной стороны, за счет уплотнения труда в единицу времени, а с другой — за счет увеличения времени на пассивное наблюдение за работой механизмов. Тем самым создаются объективные предпосылки для выполнения дополнительных трудовых функций.

При узкофункциональном разделении труда совмещение профессий не может быть нацелено лишь на более полную загрузку рабочего дня. В этом случае оно носит крайне ограниченный характер и не выполняет в полной мере всех своих положительных функций.

В содержании процесса совмещения профессий следует выделять экономическую сторону, обеспечивающую повышение эффективности труда, и социальную, непосредственно влияющую на развитие человека. Функциональное содержание первой стороны направлено на рациональное использование рабочего вре-

мени, сокращение занятой рабочей силы, повышение интенсивности и сложности труда, экономию затрат на подготовку новой рабочей силы. Экономистами подсчитано, что расходы на приобретение второй специальности значительно меньше, чем затраты на подготовку новых рабочих. Так, затраты времени на практическое обучение не превышают 50 % времени обучения нового рабочего, а на теоретическое обучение и того меньше — примерно 30% [7, с. 46]. На XXVI съезде КПСС было указано на необходимость усилить социальную направленность осуществляемых экономических процессов, их воздействие на создание все более благоприятных условий для всестороннего развития личности [2, с. 103]. Наиболее важными социальными функциями совмещения профессий являются расширение производственного кругозора рабочего, наполнение его труда более разнообразными трудовыми функциями, снимающими монотонность трудовых действий, превращение труда в содержательный и интересный процесс, реализующий многообразие человеческих способностей. Важнейшим следствием такого процесса становятся универсализация труда, всестороннее развитие человека. «...Как только прекращается всякое специальное развитие, начинает давать себя знать потребность в универсальности, стремление к всестороннему развитию индивида» [1, т. 4, с. 160].

Необходимость особого внимания к социальному аспекту совмещения профессий определяется реальной практикой. Потребность в овладении дополнительной профессией исходит прежде всего из таких личных интересов рабочих, как желание иметь более интересную работу, получить дополнительные знания и др. Хотя при этом рабочие главным образом ориентируются на свой личный интерес и в меньшей степени на потребности производства и народного хозяйства в целом, это, однако, не означает, что совмещение профессий определяется субъективными причинами. Изменения в технической основе производства, происходящие под воздействием научно-технического прогресса, порождают объективную потребность в овладении дополнительными трудовыми функциями и их последующем совмещении. В конечном счете эта объективная потребность осознается самими рабочими, выступая как определенный интерес к той или иной профессии или занятию. Несмотря на то, что совмещение профессий со стороны как самого производства, так и с позиций самих рабочих — процесс крайне необходимый, тем не менее проведенное НИИТруда обследование показало, что в машиностроении СССР из 1 тыс. рабочих совмещают профессии всего 19, т. е. лишь 2% [8, с. 225]. Причины, порождающие низкий уровень применения совмещения профессий, следует разделить на те, которые лежат на стороне самого работника, и те, которые вытекают из недостатков процесса производства.

И в том, и в другом случае действительную роль должны сыграть экономические и правовые рычаги.

До недавнего времени в экономической литературе преобладало мнение, что совмещение профессий следует рассматривать как форму бесплатного коммунистического труда, не требующего материального вознаграждения. Такой подход не содействовал эффективному развитию процесса совмещения. На предприятиях недостаточно использовали право доплачивать рабочим за совмещение профессий. В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. значительно расширены права предприятий и объединений на доплату за совмещение профессий. Доплата осуществляется в пределах экономии фонда заработной платы, полученной от сокращения численности работающих против отраслевых, межотраслевых нормативов и 50% тарифной ставки или оклада работников. Такая доплата к тарифной ставке устанавливается по основной, а не совмещаемой работе. Это, как нам думается, более соответствует задачам повышения эффективности совмещения профессий, повышения уровня квалификации, сокращения численности рабочих. Такой порядок согласуется с нормами трудового законодательства. В соответствии со ст. 104 КЗоТ УССР при выполнении работ различной квалификации оплата производится по работе более высокой квалификации. В пределах, предусмотренных постановлением от 12 июля 1979 г., администрация предприятия согласно ст. 105 КЗоТ УССР устанавливает доплату, дифференцируемую в зависимости от объема, характера и сложности работы по совмещаемой профессии и специальности, варьируя ее с учетом выполнения фактических трудовых функций, их качества и важности для данного предприятия.

Основными показателями, характеризующими социально-экономическую эффективность процесса совмещения профессий, должны являться: рост производительности труда, выпуск продукции без привлечения дополнительной рабочей силы и увеличения фонда заработной платы, повышение коэффициента сменности оборудования, уменьшение непроизводительных затрат времени, расширение профессионального кругозора рабочих, становление более содержательного и привлекательного труда, укрепление трудовой дисциплины, сокращение текучести кадров.

Повышению эффективности совмещения профессий во многом способствуют четкая организация и планирование его условий. На производственных предприятиях текущее и перспективное планирование процесса совмещения осуществляется отделом организации труда и заработной платы, отделом главного технолога с привлечением других служб предприятий. Разрабатываемые на каждом предприятии планы внедрения научной организации труда содержат специальный раздел по

развитию и организации совмещения профессий. При разработке планов социального развития коллектива в один из его разделов обязательно включаются мероприятия по овладению рабочими дополнительными (смежными, родственными или другими) трудовыми функциями и профессиями. Наибольший положительный результат достигается при условии преемственности разрабатываемых мероприятий на всех производственных уровнях. Завершающим звеном планирования становится разработка специальных карт по организации труда каждого отдельного рабочего, где на основе изучения фактического характера трудовых операций, затрат рабочего времени предусматриваются конкретные предложения по выполнению тех или иных дополнительных трудовых функций.

Развитию совмещения профессий в современных условиях в определенной мере мешает недостаточно гибкий по отношению к данному процессу правовой механизм. Согласно ст. 31 КЗоТ УССР администрация не вправе требовать от рабочих и служащих выполнения работы, которая не обусловлена трудовым договором. «Возложение на рабочих и служащих обязанности выполнять определенную трудовую функцию, установленную по соглашению сторон, и закрепление обязанности администрации обеспечить трудящихся такой работой представляет собой один из важнейших принципов социалистической организации труда, получивший наименование принципа постоянства трудовой функции» [6, с. 63]. Но трудовые действия, выполняемые рабочими, не могут оставаться постоянными под воздействием изменений, происходящих в орудиях, предметах труда, технологии производства. Объективность данного процесса была впервые раскрыта К. Марксом, который указывал, что «современная промышленность никогда не рассматривает и не трактует существующую форму производственного процесса как окончательную. Поэтому ее технический базис революционен... Посредством внедрения машин, химических процессов и других методов она постоянно производит перевороты в техническом базисе производства, а вместе с тем и в функциях рабочих...» [1, т. 23, с. 497—498]. Изменившиеся потребности производственного процесса требуют изменений в трудовых действиях, операциях, навыках рабочих.

В действующих тарифно-квалификационных справочниках необходимо давать характеристики профессий широкого профиля, а также отражать наиболее распространенные, часто используемые формы совмещения профессий и специальностей. Стимулирующую роль в относительном высвобождении рабочей силы должны сыграть вводимый согласно постановлению ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 г. норматив заработной платы на рубль продукции, а также утверждаемые вышестоящей организацией лимиты численности рабочих и служащих. В тех отраслях, для которых не утверждается

норматив заработной платы на рубль продукции, следует шире использовать опыт Шекинского химкомбината по установлению неизменного на ряд лет фонда заработной платы, не зависящего от численности работающих. Положительную роль в рациональном использовании рабочей силы, в стимулировании ее квалификации посредством овладения дополнительными трудовыми функциями, по мнению некоторых экономистов, должно сыграть введение платы за трудовые ресурсы [5, с. 48]. В материалах майского (1982 г.) Пленума ЦК КПСС отмечена необходимость усилить экономические методы в повышении материальной заинтересованности тружеников сельского хозяйства в совмещении профессий, в выполнении установленного объема работ меньшей численностью работников, а также в повышении квалификации [3, с. 98].

Наиболее рационально и эффективно совмещение профессий осуществляется в бригадных формах труда, которые полностью соответствуют экономической стратегии партии зрелого социализма. В комплексных бригадах совмещение профессий становится не просто желательным, но и жизненно необходимым, поскольку одним из важнейших организационных принципов бригадных форм труда является принцип коллективного взаимозаменяемого обслуживания. Овладение каждым рабочим бригады двумя-тремя профессиями или специальностями позволяет лучше обеспечить непрерывную работу, сократить простой оборудования, уменьшить численность работающих. В комплексных бригадах, работающих по единому наряду, достигается значительная экономия времени, трудовых и материальных ресурсов.

Для каждого члена бригады совмещение профессий должно рассматриваться не как добровольное желание, а как обязанность перед коллективом бригады.

Список литературы: 1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд. 2. Материалы XXVI съезда КПСС. — М.: Политиздат, 1981.—223 с. 3. Продовольственная программа СССР на период до 1990 года и меры по ее реализации: Материалы майского Пленума ЦК КПСС 1982 года. — М.: Политиздат, 1982.—111 с. 4. Андропов Ю. В. Речь на ноябрьском (1982 г.) Пленуме ЦК КПСС. — Правда, 1982, 23 нояб. 5. Богиня Д., Волынский Г. Хозрасчетные рычаги стимулирования эффективности коллективного труда. — Экон. науки, 1982, № 5, с. 40—50. 6. Жигалкин П. И. Трудовое право в обеспечении стабильности кадров. — Харьков: Вища школа, 1977.—129 с. 7. Моисеев Л. А. Закон перемены труда в социалистическом обществе. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1976.—88 с. 8. Социально-экономические проблемы труда на промышленном предприятии. — М.: Наука, 1979.—304 с.

Поступила в редколлегию 08.10.82.