

Кандидат экономических наук
Е. И. КАПУСТИН

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЗАКОН
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТРУДУ
И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
ПРИ СОЦИАЛИЗМЕ**

Серия III

№ 21

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ЗНАНИЕ»

ВСЕСОЮЗНОЕ ОБЩЕСТВО
ПО РАСПРОСТРАНЕНИЮ ПОЛИТИЧЕСКИХ И НАУЧНЫХ ЗНАНИЙ

Кандидат экономических наук
Е. И. КАПУСТИН

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЗАКОН
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТРУДУ
И ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА
ПРИ СОЦИАЛИЗМЕ

,

ИЗДАТЕЛЬСТВО «ЗНАНИЕ»

Москва

1958

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Экономический закон распределения по труду	4
Сущность заработной платы в социалистическом обществе . . .	11
Организация заработной платы	17
Решения XX съезда КПСС в области дальнейшего улучшения организации заработной платы и их реализация	34

К ЧИТАТЕЛЯМ

Издательство «Знание» Всесоюзного общества по распространению политических и научных знаний просит присылать отзывы об этой брошюре по адресу: Москва, Новая площадь, д. 3/4.

Автор
Евгений Иванович Капустин

Редактор Т. Ф. Фалалеева
Техн. редактор А. П. Берлов
Корректор А. Г. Нудлер

А06577. Подписано к печати 21/VIII 1958 г. Тираж 66.000 экз. Изд. № 191
Бумага 60×92¹/₁₆—1,25 бум. л.=2,5 п. л. Учетно-изд. 2,48 л. Заказ 2946

Типография издательства «Знание», Москва, Новая пл., 3/4.

Научной основой хозяйственной политики Коммунистической партии является сознательное, планомерное осуществление в интересах общества требований экономических законов, в том числе и закона распределения по труду. Требованиями этого закона общество руководствуется в распределении материальных благ между трудящимися. Концентрированным выражением и обобщением сущности требований этого закона является один из важнейших принципов хозяйственной политики социалистического общества — принцип распределения по труду, его количеству и качеству.

Распределение представляет одну из сторон общественного производства и им определяется. «Распределение, — писал К. Маркс, — само есть продукт производства, — не только в отношении предмета, ибо распределяться могут только результаты производства, — но и в отношении формы, ибо определенный способ участия в производстве определяет особую форму распределения, — форму, в которой каждый принимает участие в распределении»¹. Однако, определяясь производством, распределение не пассивно по отношению к нему. Оно активно влияет на производство, ускоряя его, когда соответствует его характеру, и замедляя его, когда такого соответствия нет.

При социализме общественному характеру производства полностью соответствует общественный характер распределения производимых продуктов. Собственности на средства производства, сосредоточенной в руках трудящихся, отвечает распределение материальных благ, осуществляемое в интересах самих трудящихся. Вследствие этого распределение является важным фактором быстрого развития социалистического производства.

Национальный доход подразделяется социалистическим обществом на фонд накопления, направляемый на расширение производства и создание необходимых резервов, и фонд общественного и личного потребления, исходя из цели социа-

¹ К. Маркс. К критике политической экономии, стр. 207. Госполитиздат. 1952.

листического производства и наличных ресурсов. При этом учитывается необходимость обеспечения как роста социалистических накоплений, без чего невозможен непрерывный процесс производства, так и задача неуклонного повышения материального благосостояния трудящихся.

Основную часть фонда потребления составляет фонд личного потребления трудящихся, который и распределяется между ними в соответствии с требованиями экономического закона распределения по труду. В государственном секторе хозяйства — это прежде всего фонд заработной платы работников производственной и непроизводственной сфер; в кооперативно-колхозных предприятиях — фонд распределения по трудоводням.

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ЗАКОН РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТРУДУ

При социализме (первая фаза коммунизма), вследствие недостаточной зрелости производительных сил и производственных отношений, распределение по труду является объективной необходимостью.

Непрерывно развивая и совершенствуя производство на основе высшей техники, социалистическое общество постепенно приближается к такому уровню его развития, который обеспечит изобилие предметов потребления, необходимое для полного удовлетворения постоянно растущих потребностей трудящихся. Важным шагом в этом направлении будет решение основной экономической задачи — догнать и перегнать главные капиталистические страны по уровню производства важнейших продуктов на душу населения. Однако на современном этапе развития полное удовлетворение потребностей трудящихся пока еще невозможно.

Распределение по потребности невозможно при социализме прежде всего в силу ограниченности фонда потребления, что определяется недостаточным развитием производительных сил, недостаточно высоким уровнем производительности труда.

При социализме объективной закономерностью является распределение фонда индивидуального потребления в соответствии с количеством и качеством труда, затраченным каждым трудящимся в общественном производстве¹. Это определено особенностями общественного труда на стадии социализма.

В социалистическом обществе возникает новое социалистическое отношение к труду. В условиях господства общественной собственности на средства производства труд является трудом не на эксплуататора, а трудом на себя и социалисти-

¹ При этом имеются в виду, конечно, общественно необходимые затраты труда. Беспольные для общества затраты труда, естественно, при распределении учитываться не могут.

ческое общество. Если при капитализме труд является тяжким бременем, то при социализме, наоборот, труд выступает как важнейшее общественное дело, дело чести и гражданского долга. Вследствие этого в социалистическом обществе возникают новые, невиданные при капитализме общественные стимулы к труду, что находит особенно яркое выражение в социалистическом соревновании.

Однако труд в социалистическом обществе еще не является коммунистическим трудом в полном смысле этого слова. «Коммунистический труд в более узком и строгом смысле слова,— писал В. И. Ленин,— есть бесплатный труд на пользу общества, труд, производимый не для отбытия определенной повинности, не для получения права на известные продукты, не по заранее установленным и узаконенным нормам, а труд добровольный, труд вне нормы, труд, даваемый без расчета на вознаграждение, без условия о вознаграждении, труд по привычке трудиться на общую пользу и по сознательному (перешедшему в привычку) отношению к необходимости труда на общую пользу, труд, как потребность здорового организма»¹.

При социализме труд еще не является первой жизненной потребностью для всех членов общества. Он представляет для трудящихся прежде всего и главным образом средство, обеспечивающее удовлетворение разнообразных жизненных потребностей. Это — объективное положение, которое нельзя изменить ни приказом, ни распоряжениями, с ним необходимо считаться, оно дает себя знать. Переход к положению, когда труд превратится в первую жизненную потребность, возможен лишь при полном коммунизме, на основе высокого уровня развития производительных сил и коммунистического характера труда. При социализме еще имеет место существенное различие между умственным и физическим трудом, между трудом промышленным и сельскохозяйственным, имеются еще профессии тяжелого физического труда или труда в тяжелых условиях.

В силу этого при социализме должно быть обеспечено не только моральное, но и прежде всего и главным образом материальное привлечение людей к труду, к общественно полезной деятельности.

На необходимость создания материальной заинтересованности каждого трудящегося в результатах своего труда в переходный от капитализма к социализму период и в социалистическом обществе В. И. Ленин обращал особое внимание. На основе обобщения первых практических шагов Советской власти в деле организации труда и заработной платы В. И. Ленин делал вывод, что строить всякую крупную от-

¹ В. И. Ленин. Соч., т. 30, стр. 482.

расль народного хозяйства нужно, опираясь на личную материальную заинтересованность. Он призывал строить социализм на основе обеспечения наиболее полного сочетания общественных факторов и факторов личной материальной заинтересованности.

В. И. Ленин требовал строжайшего контроля над мерой труда и мерой вознаграждения. Социалистическое общество должно осуществлять распределение фонда личного потребления только по труду, а не как-либо иначе. Это требование, без которого невозможно само социалистическое производство. Распределение по труду является экономическим законом социалистического общества. Этот закон существует, как и другие экономические законы, независимо от воли и желания людей и отражает определенную объективную необходимость в экономике социалистического общества, наиболее общие и существенные стороны процесса распределения предметов потребления при социализме.

Закон распределения по труду означает необходимость:

— распределения фонда индивидуального потребления в соответствии с количеством отданного обществу труда, что обеспечивает создание личной материальной заинтересованности трудящихся в наиболее полном, целесообразном использовании своего рабочего времени, укреплении социалистической дисциплины труда и повышении его интенсивности;

— более высокой оплаты квалифицированного труда по сравнению с неквалифицированным при одинаковых затратах рабочего времени, что создает материальную заинтересованность трудящихся в повышении своей квалификации и своего культурно-технического уровня;

— более высокого материального поощрения физически тяжелого труда, а также труда в тяжелых условиях производства по сравнению с более легким физическим трудом и трудом в обычных условиях, что обеспечивает материальную компенсацию повышенных в этих условиях затрат труда;

— более высокой оплаты труда, который имеет, при прочих равных условиях, более важное значение для развития народного хозяйства, что создает материальные стимулы в привлечении и закреплении квалифицированных кадров в тех отраслях производства и районах страны, развитие которых имеет в данное время особо важное значение.

Понятие качества труда также является понятием не субъективным, а объективным, не индивидуальным, а общественным. Труд в условиях социализма является непосредственно общественным трудом. Качество труда не определяется одной только квалификацией работника и условиями его труда. Оно определяется также конкретной формой этого труда. С точки зрения общества, исходя из его общих интересов, конкретная форма, в которой трудящиеся отдают свой труд

обществу, имеет различное значение. Она может быть полезна и нужна обществу в данное время в большей или меньшей степени, может определять пути развития всего производства, а может и не оказывать на его развитие существенного влияния. Например, труд в тяжелой промышленности, особенно в ее сырьевых отраслях, определяет темпы развития и уровень технического оснащения других отраслей производства. Поэтому объективной необходимостью является материальное поощрение трудящихся прежде всего в отраслях производства, имеющих большое народнохозяйственное значение, то есть материальное поощрение именно этой качественной стороны труда.

Это требование закона лежит в основе отраслевого регулирования распределения по труду. При этом, конечно, учитываются также и различия в условиях труда, общие для всей данной отрасли производства.

Говоря о качестве труда как общественной категории, необходимо иметь в виду, что качество труда отражается также и в распределении рабочей силы по экономическим районам. Обществу не безразлично, где осуществляется данный труд, в каком районе страны. Есть районы давно освоенные, с развитыми промышленными и культурными центрами, с достаточным количеством рабочей силы, а есть, как известно, такие районы, которые еще только осваиваются. Жизнь и работа в этих районах сопряжены с рядом трудностей, иногда очень значительных. Тем не менее экономическое развитие многих таких районов является в настоящее время крайне необходимым. Баланс рабочей силы в таких районах, как правило, весьма напряжен, и требуется привлечение значительного количества рабочей силы из центральных районов. Совершенно ясно, что с точки зрения всего общества, исходя из общественных интересов трудящихся, труд в этих районах является более высоким по своему качеству, чем аналогичный труд в давно освоенных районах.

Этот момент должен обязательно учитываться и лежать в основе районного регулирования распределения по труду.

Необходимо отметить также, что требование закона распределения по труду — равная оплата равного труда — предполагает не только равную денежную оплату, но и равную реальную оплату одинакового труда. Это требование закона, наряду с изложенным выше условием, также лежит в основе районного регулирования распределения по труду.

В зависимости от природно-климатических условий, которые предполагают в одних районах необходимость более теплой одежды, большего потребления топлива, наличия в пище большего количества жиров по сравнению с другими районами, равная доля в фонде личного потребления будет соответствовать, исходя из особенностей районов, разному количест-

ву денег. В первом случае оплата труда, выраженная в деньгах, должна быть выше, чтобы обеспечить равную реальную оплату. При этом должны быть учтены также отклонения цен на предметы потребления и услуги по экономическим районам.

Требованиям закона распределения по труду в корне противоречат какие-либо различия в оплате труда в зависимости от пола, возраста или национальности.

Противоположна требованиям закона распределения по труду также и уравниловка в распределении материальных благ.

Уравнительное распределение продуктов несовместимо с социализмом, который обеспечивает постоянный и быстрый рост всего общественного производства и неуклонный подъем на этой основе материального и культурного уровня жизни всех членов общества. Уравнительное распределение было присуще первобытному обществу и обусловлено там чрезвычайно низким уровнем развития производительных сил. Лишь равномерное распределение скудных материальных благ могло в какой-то мере обеспечивать поддержание жизни членов первобытной общины, а следовательно, существование и самой общины, без которой отдельный человек был бессилён в борьбе с природой.

Попытка в условиях несравненно более высокого развития производительных сил воскресить уравнительное распределение — реакционная затея. Стремления мелкобуржуазных «теоретиков», апологетов буржуазии, приписать марксистам точку зрения «абсолютного» равенства имеют своей целью извращение марксизма. Неправильность и реакционность мелкобуржуазных представлений о социализме, как о царстве уравниловки, научно доказали еще Маркс и Энгельс. Марксисты понимают под равенством равенство не индивидуальное (равенство в потреблении), а общественное, то есть равное право каждого трудящегося на средства производства, находящиеся в общественной собственности. Построение социализма означает достижение такого общественного равенства: равного отношения всех членов общества к средствам производства, равного освобождения всех трудящихся от эксплуатации, равной отмены для всех частной собственности на средства производства, равного права и равных обязанностей трудиться в меру своих сил и получать предметы потребления в соответствии со своим трудом.

Социалистическое общество обеспечивает простор для действия экономического закона распределения по труду, организуя распределение материальных благ в соответствии с его требованиями, что является условием быстрого развития общественного производства, повышения производительности труда, роста культурно-технического уровня трудящихся.

Непосредственная зависимость материального положения каждого трудящегося от результатов его труда, которая создается правильным использованием закона распределения по труду, является важным стимулом наиболее производительного использования рабочего времени: уплотнения его, ликвидации простоев оборудования, устранения брака и т. д.

Учет закона распределения по труду в организации оплаты труда служит также важнейшим условием роста квалификации трудящихся и постепенного преодоления существенного различия между умственным и физическим трудом. Социалистическая система хозяйства создает условия для неуклонного подъема культурно-технического уровня трудящихся масс. Но при социализме требуется не только создание необходимых условий для роста квалификации трудящихся, но и материальное поощрение работников, овладевающих более высокой квалификацией. Это достигается таким способом распределения, когда оплата труда каждого работника ставится в зависимость от качества его труда. Социалистическое соревнование, играющее огромную роль в повышении производительности труда и квалификации работников, также в значительной мере опирается на материальную заинтересованность каждого трудящегося в результатах своего труда.

Закон распределения по труду находится в тесной связи и взаимодействии с другими экономическими законами социализма, и прежде всего с основным экономическим законом социализма. Закон распределения по труду требует распределения фонда личного потребления по труду, но не отвечает на вопрос — для достижения какой цели это необходимо делать. На этот вопрос отвечает основной экономический закон социализма. Распределение по труду необходимо осуществлять в целях обеспечения непрерывного развития и совершенствования производства, что требуется для неуклонного роста материального благосостояния трудящихся. Осуществление требований закона распределения по труду обеспечивает, таким образом, выполнение требований основного экономического закона социализма. В свою очередь, исходя из цели социалистического производства, сформулированной в основном экономическом законе, и наличных ресурсов, социалистическое общество определяет размеры того фонда, который распределяется в соответствии с требованиями закона распределения по труду. При этом, конечно, размеры фонда индивидуального потребления должны быть достаточны для удовлетворения потребностей тружеников социалистического общества.

Закон распределения по труду находится в непосредственной связи с законом планомерного, пропорционального развития. Осуществление требований закона распределения по труду невозможно в порядке самотека, без планового ведения

хозяйства. Распределение по труду требует строжайшего контроля со стороны общества за мерой труда и мерой распределения, сознательного, планомерного регулирования распределения с учетом особенностей труда в той или иной отрасли производства, с учетом особенностей экономических районов. Распределение, которое вначале осуществляется в основном в денежной форме и лишь затем в вещественной, натуральной, требует строжайшей плановой увязки между денежными доходами трудящихся и их материальным покрытием. С другой стороны, распределение по труду является одним из условий осуществления народнохозяйственных планов, поскольку подкрепляет план воспроизводства и размещения рабочей силы материальными стимулами и создает правильное соотношение между ростом производительности труда и его оплаты.

Закон распределения по труду связан непосредственно и с экономическим законом неуклонного роста производительности труда. Материальное поощрение трудящихся, создание у них личной материальной заинтересованности в результатах труда, что обеспечивается выполнением требований закона распределения по труду, является важнейшим условием неуклонного повышения производительности труда. В то же время рост производительности труда означает рост совокупного общественного продукта, а вместе с тем и того фонда, который поступает в распределение.

Закон распределения по труду связан также и с действующим при социализме законом стоимости. Соизмерение результатов различного по качеству труда возможно лишь с помощью единой меры — стоимости. В стоимостной форме осуществляется в основном и распределение фонда индивидуального потребления.

Распределение по труду осуществляется в двух конкретных формах: в форме заработной платы рабочих и служащих и в форме распределения по трудодням в кооперативно-колхозных предприятиях. Две конкретные формы осуществления закона распределения по труду предопределены особенностями двух форм социалистического производства.

Внешнее различие между заработной платой и распределением по трудодням заключается в том, что заработная плата, как правило, выплачивается в денежной форме, а распределение по трудодням осуществляется как в денежной, так и в натуральной. Но это различие лишь внешнее, к тому же распределение по трудодням в колхозах все в большей степени осуществляется в денежной форме, особенно при ежемесячном авансировании колхозников.

Основное различие заключается в том, что в государственных предприятиях последовательно социалистического типа, где обобществление средств производства достигло выс-

шего уровня, основные элементы организации заработной платы — тарифные ставки и сетки, тарифно-квалификационные справочники, должностные оклады, районные коэффициенты и другие — определяет государство. Оно также планирует фонд и средний уровень заработной платы по союзным республикам, а в них планирование осуществляется по экономическим административным районам и внутри районов — по предприятиям. Все это создает определенное единство в организации заработной платы, обеспечивает централизованное регулирование заработной платы по отраслям производства, районам страны и категориям трудящихся.

В кооперативно-колхозных предприятиях, где обобществление средств производства ограничивается рамками данного коллектива, фонд распределения по трудодням определяется самой артелью, исходя из результатов ее работы. Основы распределения по трудодням — нормы выработки, единые расценки работ в трудоднях — также определяются самой артелью с учетом постановлений и распоряжений правительства по вопросам сельскохозяйственного производства. Доход колхозника, получаемый им на трудодни, не является, как заработная плата, твердо установленным на данный период вознаграждением за определенное количество и качество труда. Он зависит как от труда данного колхозника, так и от результатов труда всех членов артели, то есть от общего дохода коллективного хозяйства.

Развитие кооперативно-колхозной собственности ведет к постепенному стиранию различий между заработной платой и трудоднем, однако эти различия пока еще существуют и их следует учитывать при распределении материальных благ.

СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОМ ОБЩЕСТВЕ

При капитализме заработная плата является превращенной формой стоимости, соответственно цены специфического товара — рабочей силы, то есть совокупности физических и духовных способностей, которыми располагает человек и которые он пускает в ход в процессе производства материальных благ. Со средствами производства при капитализме рабочая сила соединяется только на основе ее купли-продажи.

Заработная плата подчинена при капитализме прежде всего его основному закону — закону прибавочной стоимости. Капиталист, купив рабочую силу, производительно потребляет этот товар, заставляя рабочего трудиться, и присваивает продукт, произведенный рабочим. В виде заработной платы он отдает рабочему лишь часть произведенного рабочим продукта. Стоимость прибавочного продукта — прибавочная стоимость, создаваемая неоплаченным трудом рабочего, безвозмездно присваивается собственником средств произ-

водства. Таким образом, заработная плата при капитализме выражает капиталистические производственные отношения — отношения эксплуатации человека человеком.

Однако, будучи превращенной формой стоимости рабочей силы, заработная плата маскирует отношения эксплуатации. На ее основе создается обманчивая видимость, будто капиталист оплачивает весь труд рабочего по его «рыночной цене». В действительности же оплачивается в лучшем случае лишь необходимый труд, продукт которого эквивалентен стоимости рабочей силы, то есть стоимости средств существования рабочего и его семьи.

Заработная плата при капитализме, подчиняясь действию закона стоимости, в то же время, в отличие от цен других товаров, отклоняется от стоимости рабочей силы лишь в одну сторону — вниз. Это обусловливается наличием постоянной армии безработных и, отсюда, столь же постоянным превышением предложения над спросом рабочей силы, неограниченным ростом капиталистической интенсификации труда, усиленной эксплуатации женского и детского труда, труда народов колониальных и зависимых стран и другими факторами.

Особенно возрастает степень эксплуатации трудящихся в эпоху империализма, когда монополии получают максимальные прибыли за счет прежде всего огромного усиления эксплуатации рабочего класса, его разорения и обнищания. Это находит свое выражение в чудовищной интенсификации труда, наносящей непоправимый урон здоровью трудящихся капиталистических стран, применении потогонных систем оплаты труда, в росте безработицы, дискриминации в заработной плате по полу, возрасту, национальности.

Рост эксплуатации в капиталистических странах проявляется прежде всего в падении реальной заработной платы, то есть заработной платы, выраженной в предметах потребления. По официальным данным Министерства труда США, индекс стоимости жизни составил в феврале 1958 года 122,5% от среднего уровня 1947—1949 годов, что на 3,2% больше, чем в феврале 1957 года. За это время поднялись цены на продовольствие, возросла плата за медицинское обслуживание, квартирная плата, плата за пользование транспортом. Розничные цены на продовольствие возросли на 4,5% по сравнению с февралем 1957 года. Реальная заработная плата промышленных рабочих уменьшилась за это время (февраль 1957 года — февраль 1958 года) на 5%.

Рост безработицы приводит не только к бедственному положению трудящихся, лишенных работы, но является одной из причин ухудшения экономического положения занятой части рабочего класса, поскольку хозяева предприятий используют безработицу для усиления натиска на рабочих.

снижая заработную плату, увольняя особенно активных рабочих и повышая интенсификацию труда.

Заработная плата при капитализме не создает и не может создать действительной материальной заинтересованности рабочего в своем труде, так как результат труда присваивается капиталистом. Чем больше рабочий трудится на капиталиста, чем выше производительность его труда, тем ниже, в конечном счете, падает уровень его заработной платы, а степень эксплуатации возрастает.

В заработной плате при капитализме с особой силой выступают классовые противоречия, раздирающие капиталистическое общество. Капиталисты стремятся всеми мерами понизить заработную плату, а рабочий класс борется за ее повышение. Вопрос об уровне заработной платы решается прежде всего соотношением классовых сил.

В социалистическом обществе заработная плата сохранила лишь старую экономическую форму. Само по себе требование экономического закона распределения по труду не связано со стоимостной формой измерения затрат труда и меры распределения. Однако распределение фонда индивидуального потребления в масштабах всего общества не может осуществляться в натуральной форме. Наличие при социализме товарного производства и обращения, когда продукты труда производятся и реализуются как товары, требует, чтобы затраты труда и результаты этого труда учитывались в стоимостной, денежной форме. Распределение фонда индивидуального потребления осуществляется в государственном секторе хозяйства вначале в стоимостной, денежной форме — в виде заработной платы, а затем завершается с помощью советской торговли — при реализации денежной заработной платы — в предметах потребления. Денежная заработная плата в условиях социалистического хозяйства является средством распределения фонда индивидуального потребления по труду и наиболее применимым при социализме методом удовлетворения разнообразных потребностей трудящихся с помощью советской торговли.

Однако по своему содержанию заработная плата меняется при социализме принципиально, коренным образом. В старую форму вливается новое содержание, соответствующее социалистическим производственным отношениям и определяемое ими. Новое содержание в свою очередь влияет на форму, видоизменяя и приспособлявая ее к своим потребностям.

В социалистическом обществе заработная плата выражает социалистические производственные отношения, которые характеризуются безраздельным господством общественной собственности на средства производства и отсутствием эксплуатации человека человеком. Социалистические производственные отношения являются отношениями товарищеского со-

трудничества и взаимопомощи работников социалистического производства; они отличаются новым, социалистическим отношением людей к своему труду, всеобщим правом на труд и обязанностью трудиться.

Соединение рабочей силы со средствами производства осуществляется на основе общественной собственности на средства производства, без купли-продажи рабочей силы. Работники производства, будучи одновременно совместными собственниками средств производства, не могут у самих себя покупать и самим себе продавать свою рабочую силу. Форма найма и увольнения рабочей силы при социализме имеет своим содержанием не куплю-продажу рабочей силы, а установление определенных взаимоотношений между данным работником и всем обществом в лице коллектива данного предприятия. Таким образом, рабочая сила при социализме не является товаром, не продается и не покупается, а потому не имеет и стоимости. В силу этого заработная плата в социалистическом обществе не является формой стоимости рабочей силы, а выступает как форма распределения по труду.

Уровень заработной платы при социализме планомерно и сознательно определяется социалистическим обществом, исходя из достигнутого уровня производства и требований основного экономического закона. Социалистическое государство определяет тот фонд, который поступает в личное потребление рабочих и служащих в форме заработной платы, то есть фонд заработной платы, а также темпы его роста, учитывая достигнутый в данный период объем общественного производства и национального дохода, необходимость выделения определенной доли национального дохода на дальнейшее развитие производства и на общественное потребление. При этом учитывается необходимость обеспечения таких размеров минимальной заработной платы, которые были бы достаточны для удовлетворения необходимых потребностей человека при данном уровне цен на предметы потребления.

Заработная плата при социализме не подчинена действию закона стоимости. Новая цель социалистического производства устраняет узкие рамки стоимости рабочей силы, ограничивающие уровень заработной платы трудящихся при капитализме. По мере роста всего общественного производства растет национальный доход социалистического общества, а вместе с тем увеличивается и тот фонд, который поступает в личное потребление трудящихся.

В 1956 году объем национального дохода СССР увеличился в абсолютных размерах в 19 раз по сравнению с 1913 годом. В расчете на душу населения национальный доход в нашей стране увеличился по сравнению с 1913 годом в 13 с лишним раз. Преобладающая часть всего национального дохода страны направляется на удовлетворение материальных

и культурных потребностей трудящихся. Поэтому каждый процент прироста национального дохода в большей своей части идет на повышение благосостояния трудящихся, в том числе на увеличение заработной платы.

Заработная плата рабочих и служащих в связи с ростом производительности труда и повышением квалификации трудящихся, а также прямым повышением заработной платы некоторых категорий работников в ряде отраслей народного хозяйства неуклонно возрастает: Так, средняя денежная заработная плата рабочих и служащих всей промышленности в 1953 году составляла 219% по сравнению с ее уровнем в 1940 году. После 1953 года она также повышалась значительными темпами, превышавшими темпы роста денежной заработной платы рабочих и служащих в 1949—1953 годах.

Рост материального благосостояния рабочих и служащих при социализме далеко не ограничен ростом одной лишь денежной заработной платы. В значительной степени материальное благосостояние трудящихся непрерывно улучшается в результате роста реальной заработной платы как на основе снижения цен на предметы широкого потребления и услуги, сокращения налоговых удержаний из заработной платы, так и повышения реальных доходов рабочих и служащих за счет увеличения различных выплат и льгот трудящимся из средств государства и предприятий.

За послевоенный период на основе роста объема производства и повышения производительности общественного труда было проведено серьезное снижение цен на предметы потребления. Только за четыре года пятой пятилетки розничные цены снизились более чем на 25%. В 1956 году были снижены цены на одежду и предметы детского ассортимента, на штапельные ткани, алюминиевую посуду, радиотовары; в 1957 году — на медикаменты, часы, рыбные и овощные консервы, пищевые концентраты, сало, свинину, птицу, сырокопченые изделия и другие товары. Общий выигрыш населения от снижения цен только за два последних года составил свыше 5 млрд. рублей.

Реальная заработная плата рабочих промышленности и строительства возросла к 1956 году против 1913 года в 3,4 раза, с учетом ликвидации безработицы — в 3,7 раза, а с учетом сокращения продолжительности рабочего дня — в 4,8 раза. Только за 1950—1957 годы реальная заработная плата рабочих и служащих возросла более чем в 1,5 раза, причем в период 1950—1953 годов в основном за счет снижения цен, а в 1953—1957 годах — за счет увеличения денежной заработной платы.

К реальной заработной плате рабочих и служащих следует добавить средства, направляемые государством и частично предприятиями на социально-культурные нужды. Эти

средства расходуются на социальное обеспечение и страхование трудящихся, на развитие бесплатного медицинского обслуживания, бесплатного образования и т. д., что составляет еще около трети заработной платы. Выплаты и льготы, полученные населением СССР из государственного бюджета и за счет средств предприятий, возросли с 2 млрд. рублей в 1927—1928 годах до 169 млрд. рублей в 1956 году и до 192 млрд. рублей в 1957 году.

За последнее время в соответствии с решениями XX съезда КПСС в нашей стране проведены крупные мероприятия по дальнейшему подъему жизненного уровня рабочих и служащих. Только за счет повышения заработной платы низкооплачиваемых рабочих и служащих, повышения ассигнований на пенсии и сокращения подписки на заем (если взять разницу между платежами по займу и полученными выигрышами) население получило в 1957 году дополнительные доходы по сравнению с 1955 годом на сумму около 41 млрд. рублей, а в 1958 году получит свыше 60 млрд. рублей.

Осуществляя неуклонное повышение заработной платы рабочих и служащих, социалистическое государство руководствуется важнейшим положением о том, что рост производительности труда должен обгонять рост заработной платы.

Повышению количества и качества труда работника, безусловно, должно соответствовать и увеличение денежной заработной платы. Вместе с тем результаты повышения производительности труда за счет внедрения новой техники, передовой технологии производства, улучшения организации труда и материального снабжения, что связано прежде всего с затратами всего общества, должны обществу в основном и возвращаться в виде опережающего по сравнению с заработной платой роста производительности труда и снижения на этой основе себестоимости продукции. Это дает обществу возможность, во-первых, покрыть произведенные затраты на новую технику, технологию и т. д. и, во-вторых, обеспечить выигрыш всему населению, всем членам общества в виде увеличения выплат и льгот со стороны государства и снижения цен. В 1951—1955 годах на один процент роста производительности труда приходилось 0,25% роста денежной заработной платы; в 1956—1957 годах одному проценту роста производительности труда соответствовало повышение денежной заработной платы на 0,5%. При этом значительная часть экономики от более быстрого роста производительности труда по сравнению с повышением зарплаты была получена трудящимися в виде возрастающих выплат и льгот со стороны государства.

Между тем требование об опережающем росте производительности труда в ряде случаев нарушается. Так, за четыре года пятой пятилетки (1951—1954) производительность труда

в промышленности нашей страны повысилась на 33%, в строительстве — на 32%. В то же время реальная заработная плата увеличилась на 37%. Это неправильное соотношение в темпах роста производительности труда и заработной платы было несколько выправлено в 1955 году¹. Еще чаще случаи неправильного соотношения в росте производительности труда и заработной платы имеют место на отдельных предприятиях, что является следствием грубого нарушения государственной дисциплины.

Образование экономических административных районов и советов народного хозяйства повысило роль и ответственность местных органов в хозяйственном строительстве, приблизило руководство промышленностью и строительством непосредственно к производству, что создало необходимые условия для того, чтобы правильные соотношения в темпах роста производительности труда и заработной платы строго и неуклонно соблюдались. Важное значение имеет при этом дальнейшее улучшение организации и методов планирования производства.

ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Разработанная под руководством Коммунистической партии и проверенная многолетним практическим опытом система заработной платы в нашей стране создает материальную заинтересованность работников в результатах своего труда, повышении его производительности, в увеличении объема производства и снижении себестоимости продукции.

Основные направления в организации заработной платы на социалистических предприятиях были разработаны под руководством В. И. Ленина и даны уже в первых декретах Советского правительства. В них подчеркивалось, что при установлении тарифных ставок рабочим разной квалификации, должностных окладов служащим, среднему техническому и высшему административному персоналу, всякая мысль об уравнительности должна быть отброшена. Заработная плата должна определяться в зависимости от степени обученности, характера работы, степени сложности и опасности работы. Увеличение оплаты должно быть связано прямо и непосредственно с увеличением производительности труда, со степенью участия рабочего в увеличении производства, а система исчисления заработной платы должна быть настолько простой и ясной, чтобы связь между производительностью и заработной платой могла быть доступной пониманию каждого рабочего и служащего.

Исходя из этих ленинских указаний, в первые же годы после

¹ В целом за 1951—1955 годы при росте производительности труда в промышленности на 44% реальная заработная плата промышленных рабочих увеличилась на 40%, а их денежная заработная плата — на 11%.

Октябрьской революции были разработаны важнейшие элементы организации заработной платы, которые впоследствии, в ходе социалистического строительства, совершенствовались и развивались.

Основными элементами организации заработной платы при социализме являются тарифная система, нормирование труда, конкретные формы и системы заработной платы. Тарифная система, включающая в ее широкое понимание как тарифную систему рабочих, так и штатно-окладную систему инженерно-технических работников и служащих, обеспечивает регулирование оплаты труда, исходя из его качества, квалификации работника, условий труда, народнохозяйственного значения отрасли производства и особенностей экономического района. Нормирование труда, включающее технически обоснованные нормы выработки рабочих-сдельщиков, нормы обслуживания рабочих-повременщиков и штатные нормативы инженерно-технических работников и служащих, обеспечивает учет количества труда в его оплате. Различные формы и системы заработной платы являются способом усиления материальной заинтересованности работника в результатах своего труда.

При социализме, где требования экономических законов осуществляются не самотеком, а сознательно и планомерно претворяются в жизнь социалистическим обществом, учет качества труда в его оплате не может осуществляться стихийно. Общество должно в плановом порядке определять уровень и организацию заработной платы с учетом качества труда. Этой задаче служит тарифная система, охватывающая оплату труда всех рабочих и служащих, в том числе и непроизводственных отраслей народного хозяйства.

Тарифная система включает тарифные ставки и должностные оклады, тарифные сетки и схемы должностных окладов, тарифно-квалификационные справочники (последние применяются лишь в организации заработной платы рабочих) и районные коэффициенты к заработной плате. Тарифная ставка первого (низшего) разряда устанавливается в денежном выражении за час или день (смену) работы в виде почасовой или дневной ставки для рабочих низкой квалификации, то есть она определяет оплату простого, неквалифицированного труда. Для того чтобы обеспечить дифференциацию заработной платы в зависимости от условий труда и народнохозяйственного значения отрасли производства, тарифные ставки первого разряда устанавливаются по отраслям производства, а в них подразделяются в соответствии с различиями в условиях труда. Тарифные ставки рабочих первого разряда, а также должностные оклады инженерно-технических работников устанавливаются более высокими в тяжелой промышленности и строительстве, поскольку им принадлежит ведущая роль в развитии народного хозяйства. Поэтому необходимо обеспечить в пер-

вую очередь именно эти отрасли устойчивыми высококвалифицированными кадрами. В пределах каждой отрасли размеры тарифных ставок подразделяются в зависимости от условий труда на ставки для физически тяжелых работ или работ в горячих цехах, во вредных условиях производства. Наиболее высокие ставки устанавливаются для особо тяжелых или особо вредных работ. Учитываются также различия в условиях труда рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков. Труд рабочих-сдельщиков является, как правило, более интенсивным трудом и связан с затратой большей энергии за одно и то же время работы по сравнению с трудом рабочих-повременщиков. Эти различия учитываются в оплате труда путем установления для сдельных работ более высоких ставок.

Условия труда находят свое отражение также и в размерах должностных окладов служащих.

Регулирование заработной платы в зависимости от уровня квалификации, которая необходима для выполнения той или иной работы, обеспечивается на основе тарифных сеток и схем должностных окладов. Тарифная сетка с помощью тарифных коэффициентов показывает отношение, в котором находятся к тарифным ставкам низшего разряда тарифные ставки рабочих более высокой квалификации. Работы и рабочие в каждой отрасли производства, в зависимости от различий в требуемой квалификации, определяемых технологией данного производства, делятся на несколько разрядов. Каждому разряду соответствует определенный коэффициент. Тарифная ставка каждого разряда определяется тарифной ставкой первого разряда, умноженной на тарифный коэффициент. Чем выше разряд, тем больше коэффициент и, следовательно, выше заработная плата.

В схемах должностных окладов инженерно-технических работников и служащих различия в квалификации, необходимой для выполнения той или иной работы, учитываются при определении размеров должностных окладов.

В организации тарифной системы рабочих применяются также тарифно-квалификационные справочники, которые содержат производственные характеристики всех основных видов работ, производимых в данной отрасли, и тарификацию этих работ, то есть отнесение их к тому или иному разряду. Все виды работ разделяются в справочнике по установленным разрядам в соответствии с их сложностью, которая требует от рабочего, выполняющего данную работу, определенной квалификации. Одновременно в справочнике перечисляются требования, предъявляемые к рабочему в области знаний и навыков для присвоения ему соответствующего разряда.

Для обеспечения районного регулирования заработной платы рабочих и служащих применяются районные коэффициенты к заработной плате. Районные коэффициенты обеспечивают материальное стимулирование привлечения и за-

крепления квалифицированных кадров в малообжитых районах, отличающихся более тяжелыми природно-климатическими условиями, но экономическое развитие которых имеет большое народнохозяйственное значение.

Тарифная система стала создаваться в нашей стране уже с конца 1917 года. В декабре 1917 года была разработана и введена тарифная сетка для оплаты рабочих и служащих железнодорожного транспорта, включавшая 14 разрядов рабочих и служащих с дифференциацией тарифных ставок по районам и соотношением ставок крайних разрядов 1,0:1,8. В июне 1918 года декретом Совета Народных Комиссаров, подписанным В. И. Лениным, была установлена тарифная сетка для оплаты труда рабочих и служащих советских учреждений Москвы и Петрограда, распространенная затем с учетом районных коэффициентов на всю страну. В этой тарифной сетке все работы распределялись в зависимости от их сложности и ответственности на четыре группы, содержащие несколько категорий. Разрывы между смежными группами составляли 20—25%, а между смежными категориями — 5—8%. Это обеспечивало известную дифференциацию в оплате труда рабочих, инженерно-технических работников и служащих в зависимости от качества их труда.

В 1919 году была введена разработанная профсоюзами для всех отраслей промышленности единая 35-разрядная тарифная сетка, в которой рабочие тарифицировались по первым 14 разрядам, а инженерно-технические работники и служащие — начиная с 15-го разряда. Соотношение ставок крайних разрядов было установлено 1,0:5,0. Минимум заработной платы различался по районам страны.

В 1921—1922 годах была проведена реформа тарифной системы в направлении ее дальнейшего улучшения, и в частности сокращения числа разрядов и увеличения разрыва между ними. Количество разрядов в новой тарифной сетке было уменьшено с 35 до 17, а соотношение ставок крайних разрядов увеличено с 1,0:5,0 до 1,0:8,0. Соотношение ставок высшего и низшего разрядов для рабочих было установлено 1,0:3,5. Тарифная сетка охватывала учеников (1—2-й разряды), простой труд необученных рабочих (3-й разряд), рабочих низшей квалификации (4-й разряд), квалифицированных рабочих (5—7-й разряды), высококвалифицированных рабочих (8—9-й разряды), служащих (6—10-й разряды), руководящих и инженерно-технических работников (11—17-й разряды). Предусматривалось также введение повышенной оплаты для определенных групп рабочих и служащих и отдельных отраслей производства и предприятий в зависимости от особых условий труда (тяжести, вредности для здоровья, напряженности, климатических условий).

Применение новой тарифной сетки обеспечивало более

значительную дифференциацию заработной платы в зависимости от качества труда работников и в то же время устраняло тот необоснованный значительный разрыв в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда, который сложился до революции. Осуждая уравнильность в оплате труда и показывая ее вред для дела социалистического строительства, Коммунистическая партия в то же время проявляла особую заботу о повышении заработной платы низкооплачиваемых категорий работников.

В декабре 1921 года в тарифную систему были вновь внесены дальнейшие улучшения, позволившие лучше отразить в уровне оплаты труда специфические особенности отраслей производства и групп трудящихся. Тарифные сетки и тарифно-квалификационные справочники стали разрабатываться по группам отраслей промышленности с учетом квалификационного состава работников, занятых в этих отраслях, определяемого особенностями технологии производства в данной отрасли, причем отдельно для рабочих, с одной стороны, и инженерно-технических работников и служащих, с другой.

Проведенная партией и правительством новая реформа заработной платы в 1931—1933 годах предусматривала более высокую оплату труда квалифицированных рабочих и инженерно-технических работников, а также работников ведущих отраслей промышленности, что диктовалось задачами индустриализации страны. Новые тарифные сетки, построенные с учетом особенностей отраслей производства, ставки, тарифно-квалификационные справочники и системы заработной платы усилили материальную заинтересованность работников в росте производительности труда, повышении квалификации, выделяли по уровню заработной платы рабочих ведущих профессий и отраслей производства, создавали условия для резкого сокращения текучести рабочей силы.

Мероприятия по дальнейшему совершенствованию тарифной системы в отдельных отраслях народного хозяйства проводились и в последующие годы.

В период Великой Отечественной войны организация заработной платы была направлена на материальное стимулирование отраслей, предприятий и групп рабочих и инженерно-технических работников, работа которых имела решающее значение в снабжении фронта необходимым вооружением и боеприпасами. Заработная плата в наиболее важных отраслях производства и районах страны была значительно повышена.

Эти мероприятия периода войны в условиях мирного времени не могли не привести и привели к определенным несоответствиям в заработной плате по отдельным отраслям народного хозяйства и промышленности, между отдельными группами и профессиями трудящихся. Особенно отрицательно ска-

валось то, что большое повышение денежной заработной платы осуществлялось без существенных изменений в тарифной системе, роль которой в результате этого значительно снизилась.

Некоторые мероприятия по упорядочению заработной платы, проведенные в послевоенный период, не могли полностью устранить эти недостатки как в силу ограниченности средств, которые могли быть выделены на эти цели, так и в силу того, что эти мероприятия проводились в ведомственном порядке, что вносило в организацию заработной платы в ряде случаев еще большие несоответствия.

Задачи дальнейшего совершенствования заработной платы требуют проведения серьезных мероприятий по улучшению организации тарифной системы.

Особо важное значение имеет увеличение размеров действующих тарифных ставок. От этого зависит удельный вес оплаты по тарифу в заработной плате рабочих, внедрение технически обоснованных норм выработки и упорядочение всего дела нормирования труда, улучшение тарификации работ и рабочих и дальнейшее повышение заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим.

За период войны и послевоенные годы при повышении денежной заработной платы примерно вдвое тарифные ставки, как правило, в большинстве отраслей производства остались прежними, а если и были повышены, то очень незначительно. В силу этого удельный вес тарифа в заработной плате снизился по сравнению с довоенным периодом и составляет в настоящее время в промышленности примерно 40—50% у рабочих-сдельщиков и 65—75% — у рабочих-повременщиков.

Значительное перевыполнение заниженных норм выработки и масса различных доплат к заработной плате, определяемых слишком большим разрывом между размерами сложившейся денежной заработной платы и величиной действующих тарифных ставок, привели к тому, что тарифная система во многом утратила свою регулирующую роль в заработной плате рабочих. Поэтому повышение удельного веса тарифа в заработной плате рабочих является назревшей необходимостью.

В основных положениях по упорядочению заработной платы рабочих, подготовленных Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы совместно с ВЦСПС, проектируется повышение удельного веса тарифа в заработной плате рабочих-сдельщиков до 70—75% и у рабочих-повременщиков — до 80—85%.

Это обеспечит оптимальное сочетание в заработной плате рабочих тарифа и доплат по поощрительным системам. Более высокая доля тарифа, особенно в оплате труда рабочих-по-

временщиков, не нужна, ибо рабочие-повременщики оказались бы в преимущественном положении перед рабочими-сдельщиками, которые для получения проектируемой тарифной ставки должны выполнить новую, более высокую, технически обоснованную норму выработки.

Повышение тарифных ставок создает условия для упорядочения нормирования труда, которое в свою очередь позволит устранить элементы уравнительности в оплате труда рабочих различной квалификации, создать единство в оплате труда рабочих, выполняющих однородные работы, а также установить более тесную связь заработной платы рабочих с результатами их труда, то есть связь оплаты труда с его производительностью.

С размерами действующих тарифных ставок, не соответствующих сложившемуся уровню заработной платы рабочих, связаны также серьезные недостатки в тарификации работ, то есть в отнесении работ по уровню их оплаты к тому или иному разряду и в определении разряда рабочих в соответствии с их квалификацией. В настоящее время на предприятиях в различных отраслях хозяйства часто встречаются факты завышенной тарификации работ и рабочих, причем по первому разряду рабочие почти нигде не тарифицируются. Это делается для того, чтобы механически подтянуть заработную плату рабочим низших разрядов. В машиностроении, по данным на 5 мая 1953 года, по первому разряду рабочие совершенно не тарифицировались; в металлургической промышленности тарифицировались только 0,2% из всего числа рабочих, оплачиваемых по 10-разрядной сетке, а по 8- и 12-разрядным сеткам рабочие по первому разряду совсем не тарифицировались; в нефтяной и химической промышленности первый разряд имели менее 0,1% всех рабочих; в промышленности строительных материалов — 0,1—0,3%. Тарифная ставка первого разряда имеет сейчас лишь формальное значение для определения с помощью тарифных коэффициентов размеров тарифных ставок последующих разрядов. В лучшем случае по первому разряду оплачиваются лишь ученики с небольшим сроком обучения. Совершенно недостаточно тарифицируются рабочие по второму и третьему разрядам, особенно в отраслях тяжелой промышленности.

Обеспечение правильной тарификации работ и рабочих при сохранении сложившегося уровня заработной платы требует значительного повышения действующих тарифных ставок первого разряда. Это вызывается также задачей подтягивания заработной платы низкооплачиваемым рабочим. В постановлении ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 8 сентября 1956 года о повышении заработной платы низкооплачиваемым рабочим и служащим указано, что это повышение является лишь первым шагом впредь до общего упо-

рядочения заработной платы. Дальнейшее повышение заработной платы низкооплачиваемым рабочим должно быть осуществлено в ходе общего упорядочения заработной платы.

Упорядочение тарифной системы должно включать также и установление обоснованных соотношений в тарифных ставках в связи с различными условиями труда.

Социалистическое общество не только компенсирует затраты трудящихся на приобретение квалификации, но и материально поощряет трудящихся в повышении квалификации. Вместе с тем изменения баланса квалифицированной рабочей силы, изменения культурно-технического уровня трудящихся требуют изменений и в существующей дифференциации заработной платы в зависимости от квалификации. Необходимо сблизить минимальные и максимальные размеры заработной платы, разрыв между которыми в настоящее время неоправдан, на основе дальнейшего повышения заработной платы низкооплачиваемых работников.

Наведению необходимого порядка в заработной плате серьезно мешает существующая множественность тарифных ставок и сеток внутри отраслей производства, порожденная прежде всего ведомственным подходом к вопросам организации заработной платы. Как правило, на однородных предприятиях одной и той же отрасли производства, но находящихся в различных ведомствах, действуют различные ставки и сетки, порождая разноречивую в оплате одного и того же труда. Так, на предприятиях 24 промышленных министерств применялось около 1,9 тыс. тарифных сеток с количеством разрядов от 5 до 15 и соотношениями крайних разрядов от 1:1,25 до 1:4,06 и свыше 2 тыс. тарифных ставок; из них по машиностроительным министерствам — свыше 800 сеток и более 900 ставок. На предприятиях электротехнической промышленности, например, действуют 22 различные тарифные ставки с 7, 8, 10 и 12 разрядами, с соотношением ставок крайних разрядов от 1,0:2,40 до 1,0:3,67; на предприятиях станкостроительной и инструментальной промышленности в оплате труда рабочих применяются 83 тарифные сетки с 7 и 8 разрядами и действуют 62 тарифные ставки первого разряда.

Соотношение крайних разрядов различных сеток, применяющихся в одной и той же отрасли промышленности, самое различное. Так, в машиностроении эти соотношения составляют от 1:1,82 до 1:3,6. Вследствие этого рабочий высшего разряда (при 8-разрядной сетке) имеет тарифную ставку, которая выше ставки рабочего низшего разряда на одних машиностроительных предприятиях на 82%, а на других — на 260%.

Все это требует резкого сокращения количества сеток и ставок и отказа от ведомственного подхода к организации тарифной системы. Лишь при этом может быть обеспечено необ-

ходимое единство в оплате однородного труда и обоснованные соотношения в оплате различного труда.

Столь же серьезные недостатки имеются и в организации штатно-окладной системы инженерно-технических работников и служащих. Должностные оклады в настоящее время определяются множеством ведомственных схем, которые утверждались в разное время и строились на различной основе. Около трети промышленных предприятий вообще никаких схем не имеют, и инженерно-технические работники оплачиваются по пониженным окладам, сложившимся до 1940 года. Упорядочение тарифной системы должно обязательно включать и упорядочение штатно-окладной системы служащих.

Если существующие межотраслевые соотношения в заработной плате не вызывают больших возражений и требуют небольших поправок лишь по некоторым отраслям, например повышения уровня заработной платы рабочим химической промышленности, строительства и некоторым другим, то в межрайонном регулировании заработной платы имеются очень серьезные недостатки. В ряде отраслей производства районное регулирование заработной платы вообще отсутствует (химическая промышленность, машиностроение, бумажная, мясо-молочная и другие отрасли промышленности). Принципы, положенные в основу построения существующих районных коэффициентов, различны по отдельным отраслям производства, а в ряде случаев — неправильны. Вследствие этого имеют место необоснованные различия в оплате труда рабочих одинаковых профессий на предприятиях, расположенных в одном и том же районе, и, наоборот, элементы уравнительности в оплате труда в разных районах.

Вопрос об улучшении районного регулирования заработной платы назрел и требует своего быстрого разрешения на основе разработки и установления новых, обоснованных районных коэффициентов.

Основой построения заработной платы с учетом количества труда, затраченного работником в общественном производстве, является нормирование труда. Нормирование труда одновременно обеспечивает как дифференциацию заработной платы в зависимости от количества труда, так и правильную организацию труда на предприятиях и является основой планирования социалистического производства. Нормирование труда означает определение норм затрат рабочего времени или норм выработки на выполняемые работы. В широком смысле слова нормирование включает, помимо нормирования труда рабочих-сдельщиков, также определение норм обслуживания рабочих-повременщиков и штатных нормативов инженерно-технических работников и служащих.

На основе правильно организованного нормирования труда оплата труда рабочих-сдельщиков строится с учетом

выработанной продукции. Расценка на единицу продукции определяется делением тарифной ставки на норму выработки. Оплата рабочих-повременщиков, инженерно-технических работников и служащих строится на основе учета не продукции, как у рабочих-сдельщиков, а отработанного рабочего времени. При этом тарифная ставка умножается на отработанное время (например, дневная ставка умножается на число рабочих дней, отработанных в данном месяце).

Несмотря на то, что учет труда рабочих-повременщиков и служащих осуществляется не в единицах произведенной продукции, а в отработанном времени, в его основе также лежит нормирование труда, поскольку объем выполняемой работы каждого работника зависит от общей численности работников данной категории, принимающих в ней участие. Количество же работников, необходимых для выполнения данной работы, определяется исходя из установленных норм обслуживания и штатных нормативов. Таким образом, и в этом случае в основе организации заработной платы (в связи с количеством труда) лежит его научно обоснованное нормирование.

Нормирование труда на социалистических предприятиях принципиально отлично от нормирования труда при капитализме. В капиталистическом хозяйстве оно служит средством для достижения цели капиталистического производства — увеличения прибылей на основе усиления эксплуатации рабочих. В социалистическом обществе нормирование труда — средство лучшей, отвечающей достижениям науки и техники организации труда и производства, условие построения заработной платы в соответствии с затраченным трудом, на основе чего обеспечивается рост всего общественного производства, результатами которого пользуются все трудящиеся. При помощи норм выработки при социализме осуществляется контроль над мерой труда и мерой распределения.

Нормы выработки являются производственным заданием рабочему и устанавливаются на все виды работ. Основой правильного нормирования являются технические нормы, рассчитанные с учетом наиболее полного использования техники и достижений передовиков, новаторов производства. Технические нормы разрабатываются как прогрессивные нормы, учитывающие достижения передовиков производства, но отдельные наиболее выдающиеся достижения не являются их основой. Технические нормы строятся с учетом как результатов работы новаторов, так и общих итогов работы основной массы рабочих. Они ориентируются на рабочих, имеющих производительность труда выше среднего уровня. Они строятся таким образом, чтобы подтягивать отстающих до уровня передовиков производства. В то же время технически обоснованные нормы достижимы при правильной организации труда

и максимальном использовании техники для всех рабочих и поэтому являются вполне реальными нормами.

Составными элементами технической нормы являются: основное и вспомогательное время, то есть оперативное время, когда предмет труда подвергается непосредственной обработке, устанавливается для обработки, снимается после совершения операции и подвергается контрольным измерениям во время обработки; время обслуживания, которое затрачивается на уход за оборудованием, за рабочим местом; подготовительно-заключительное время, а также время регламентированных перерывов на отдых.

Опытно-статистическое нормирование, которое еще в значительной степени применяется во многих отраслях промышленности, противоположно по своим методам и результатам техническому нормированию. Оно строится не на строго научной основе, а на личном опыте нормировщика или отчетных статистических данных о среднем уровне производительности труда рабочих. Поэтому опытно-статистические нормы допускают неполное использование оборудования, простои и другие недостатки в организации труда, вошедшие в средние статистические показатели. Они не мобилизуют трудящихся на новые производственные достижения, а, наоборот, тормозят рост производительности труда. Значительное перевыполнение таких норм создает иллюзию о благополучном положении дел на предприятии. Заниженные нормы отрывают производственный план от организации труда и планирования рабочей силы.

Широкое применение опытно-статистических норм неизбежно ведет к разному в оплате труда, так как более высокий заработок получает в ряде случаев не тот рабочий, который обеспечивает высокую производительность труда и обладает высшей квалификацией, а работающий на участке с наиболее заниженными нормами. В результате рабочие низших разрядов получают более высокую заработную плату, чем рабочие высших разрядов; вспомогательные рабочие, нормирование труда которых страдает особенно серьезными недостатками, зарабатывают больше основных рабочих. Появляются так называемые «выгодные» и «невыгодные» работы.

Следовательно, заниженные опытно-статистические нормы приводят к дезорганизации заработной платы, учета труда и планирования производства. Тем не менее разработка технических нормативов, необходимых для обоснования норм выработки, на многих предприятиях находится в запущенном состоянии. Например, действующие нормативы по нормированию труда в машиностроении охватывают менее половины работ, выполняемых в этой отрасли производства. Многие нормативы длительное время не пересматривались, значительно устарели и не учитывают новейших изменений в

технике и организации труда. По ряду операций отсутствует разработка технологического процесса. Паспорта на оборудование на многих предприятиях устарели или вообще отсутствуют.

Внедрению технически обоснованных норм мешают не только недостатки в разработке технически обоснованных норм выработки, но и низкий уровень тарифных ставок. В этих условиях нормы выработки нередко подгоняются под сложившийся уровень заработной платы, а разработанные технические нормы не применяются. Подгонка норм под сложившийся уровень заработной платы приводит к тому, что устанавливаются заниженные нормы, не отвечающие задачам быстрого роста производительности труда. Они значительно перевыполняются всеми рабочими, что вызывает большой разбой в оплате труда и тормозит его производительность. Например, выполнение норм выработки по всей промышленности составило в декабре 1956 года 155%. Сравнение этих данных с 1950 годом, когда нормы выполнялись в среднем на 139%, показывает большой рост перевыполнения норм. Объясняется же это главным образом тем, что весь прирост денежной заработной платы в связи с ростом производительности труда, при неизменных размерах тарифной ставки, формировался в основном в виде более высокого процента перевыполнения норм выработки.

Низкие тарифные ставки препятствуют внедрению технически обоснованных норм выработки, удельный вес которых во всем количестве норм выработки совершенно недостаточен. Так, например, в начале 1956 года в тяжелом машиностроении удельный вес технически обоснованных норм составил 51%, в станкостроительной и инструментальной промышленности — 20, в транспортном машиностроении — 27, в автомобильной промышленности — 42, в приборостроении — 16%. Наиболее низкий уровень технического нормирования — во вспомогательном производстве. Например, в автомобильной промышленности удельный вес технически обоснованных норм составляет по основному производству 50%, а по вспомогательному — только 35%. Кроме того, и те нормы, которые в ряде случаев носят название технически обоснованных, также значительно перевыполняются, поскольку к ним применяются различные искусственные поправочные коэффициенты. Да и они сами часто разработаны с большими «допусками» и являются заниженными.

Повышение тарифных ставок на основе общего упорядочения заработной платы создаст необходимые условия для широкого внедрения технически обоснованных норм выработки.

На нормируемые работы должны быть введены, как правило, технически обоснованные нормы выработки, соответст-

вующие современному уровню развития техники и организации производства, разработанные с учетом опыта передовых предприятий и с участием заинтересованных рабочих. Одновременно должны быть созданы необходимые условия для разработки технически обоснованных норм выработки и определен порядок проведения этой работы.

Особое внимание будет обращено на необходимость устранения разноречия в нормировании однородных работ. Предполагается разработка и широкое применение единых отраслевых норм выработки на одинаковые процессы и работы, устанавливаемых на основе технических расчетов и использования опыта передовых предприятий, а также применение укрупненных и типовых норм выработки, которые должны разрабатываться на основе технологических процессов. Важную роль призвано играть при этом созданное при НИИ Труда Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы Центральное бюро промышленных нормативов по труду.

Улучшение нормирования труда будет означать улучшение организации труда и планирования производства, большую связь заработной платы с производственным планом предприятия, что позволит устранить элементы неравенства в оплате труда рабочих различной квалификации, обеспечить единство в оплате рабочих, выполняющих однородные работы, а также установить более тесную связь заработной платы рабочих с результатами их труда. В результате значительно повысится производительность труда.

Вместе с тем любая, самая совершенная норма с течением времени под воздействием роста производительности труда постепенно отстает от возможностей производства и превращается в заниженную норму. Поэтому необходимо периодически, на основе проведения организационных и технических мероприятий, определяющих рост производительности труда, повышать также и нормы выработки. Это является важнейшим условием обеспечения правильного соотношения между ростом производительности труда и заработной платы, а также соблюдения правильных пропорций в оплате труда на различных участках производства.

В 1956 году, вместо практики массового единовременного пересмотра норм, когда нормы выработки зачастую повышались «чоком» на определенный заданный процент, без учета проведенных организационно-технических мероприятий и их экономического эффекта, установлен новый порядок пересмотра норм выработки. В соответствии с ним нормы выработки должны пересматриваться на протяжении всего года по мере осуществления организационных и технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Новый порядок повысил ответственность руководителей за

обеспечение неуклонного роста производительности труда на основе внедрения новой техники и передовой технологии производства, лучшей организации труда и материально-технического снабжения, распространения опыта передовиков производства. Он создал условия для повышения активности профсоюзных организаций и всего коллектива предприятий в проведении этих важнейших мероприятий, обеспечил лучшее сочетание личных и общественных интересов рабочих.

Важным условием осуществления пересмотра норм выработки в соответствии с новым порядком является составление календарных планов замены устаревших норм новыми нормами выработки. Календарные планы дают возможность обеспечить на основе экономических расчетов соответствие между основными показателями работы предприятия, определить размеры и сроки пересмотра норм по участкам и видам работ и своевременно подготовить все необходимые организационные и технические мероприятия, дающие возможность рабочим выполнять новые повышенные нормы при сохранении и увеличении заработной платы.

Вместе с тем новый порядок пересмотра норм выработки не допускает самотека в этом деле, требует усиления контроля со стороны вышестоящих организаций, и прежде всего совнархозов, за своевременным осуществлением на предприятиях пересмотра норм выработки. В противном случае могут быть нарушены правильные соотношения между темпами роста производительности труда и заработной платы и допущен перерасход фонда заработной платы. Это особенно важно в связи с тем, что отдельные руководители предприятий недостаточно вникли в те требования, которые предъявляет новый порядок, проявляют слабую инициативу в пересмотре устаревших норм выработки, недостаточно привлекают рабочих, инженерно-технических работников и служащих к подготовке и проведению этих мероприятий.

В организации заработной платы применяются две ее формы: сдельная и повременная. При сдельной форме оплата труда производится в соответствии с количеством произведенной продукции установленного качества, а при повременной — в соответствии с фактически отработанным временем.

При сдельной заработной плате на каждую единицу производимой продукции устанавливается определенная расценка, исходя из тарифной ставки того разряда, по которому тарифицируется данная работа, и установленной нормы выработки. Таким образом, чем больше рабочий-сдельщик выработал продукции, тем выше будет его заработная плата. Сдельная оплата труда связывает прямо и непосредственно результаты и оплату труда работника. Она наиболее соответствует ленинскому принципу материальной заинтересованности и требованиям закона распределения по труду. Основ-

ной целью ее применения является материальное поощрение работника в повышении выработки, то есть в увеличении количественных показателей работы.

Сдельная оплата труда оказывает активное влияние на рост производительности труда и является важным условием развития социалистического соревнования. Применение сдельной формы заработной платы целесообразно там, где могут быть точно определены количественные показатели работы, правильно отражающие затраты труда работника, и где имеется возможность и необходимость увеличения рабочим выпуска изделий, а затраты труда на проведение нормирования всех работ и оформление документации полностью окупаются тем полезным эффектом, который дает применение сдельщины. Важнейшим условием ее применения является соблюдение установленного качества продукции, технологии производства, норм затрат сырья и материалов. Применение сдельной оплаты недопустимо, если оно ведет к ухудшению качества продукции.

Там, где отсутствуют указанные условия, применяется повременная форма заработной платы в виде почасовой, подневной, помесечной. Повременная оплата, связывая заработную плату работника только с отработанным временем, в меньшей степени соответствует требованиям закона распределения по труду.

Для повышения материального стимулирования улучшения качественных и количественных результатов работы применяется премирование работников, которое является дополнительной оплатой к сдельной и повременной оплате труда (тарифному заработку).

В зависимости от способа осуществления основной оплаты и ее сочетания с тем или иным видом премирования применяются следующие системы заработной платы: простая сдельная и простая повременная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная и повременно-премиальная. При этом сдельная оплата труда может быть прямой или косвенной, индивидуальной или коллективной; применяется она и в виде аккордной оплаты труда. Применение той или иной системы заработной платы зависит от условий организации труда и его учета и экономической эффективности применения данной системы зарплаты при тех или иных условиях производства.

В действующих системах оплаты труда, так же как и в тарифной системе и нормировании труда, имеются серьезные недостатки. Значительная часть сдельно-прогрессивных систем оплаты труда экономически не обоснована и служит лишь механическому повышению заработной платы, не обеспечивая рост производительности труда и снижение себестоимости продукции. Основным недостатком ^{заклад} заключается в том, что на многих предприятиях исходная база для начисления

прогрессивных доплат устанавливается волевым порядком, без необходимого экономического анализа; чаще всего за исходную базу принимают более низкий уровень выполнения норм выработки по сравнению с фактически достигнутым.

Имеет место большой разбой в размерах, порядке начисления доплат по прогрессивной сдельщине. Например, в машиностроении применяется свыше 20 шкал увеличения сдельных расценок, в цветной металлургии — 27, химической промышленности — 18, в промышленности товаров широкого потребления — 73. Необоснованные различия имеются также в размерах увеличения сдельных расценок. Так, на предприятиях электротехнической промышленности расценка за перевыполненную часть нормы выработки увеличивается в 2 раза при перевыполнении нормы свыше 40%, а на предприятиях тяжелого машиностроения — при перевыполнении нормы только свыше 10%. В угольной промышленности и металлургии до упорядочения зарплаты в 1957 году действовала изжившая себя прогрессивная доплата, которая начислялась начиная с 80% выполнения норм выработки, что, конечно, не способствовало росту производительности труда. Во многих случаях сдельно-прогрессивные системы применяются на работах с опытно-статистическими нормами выработки.

В некоторых случаях сдельная система применяется недостаточно обоснованно, например на работах со строго регламентированным технологическим режимом, где она является фиктивной сдельщиной, применяемой для механического повышения заработной платы.

Крупными недостатками страдают сдельно-премиальная и повременно-премиальная системы. В ряде отраслей промышленности действует большое количество премиальных систем с различными условиями и размерами премирования, которые нередко дублируют друг друга и создают недопустимые разрывы в уровне оплаты одной и той же профессии на различных предприятиях даже одной и той же отрасли производства. На предприятиях тяжелого машиностроения применяется, например, 700 различных премиальных положений, станкостроительной и инструментальной промышленности — 600, на предприятиях текстильной и легкой промышленности — свыше 200, в отраслях пищевой промышленности применяется до 300 поощрительных систем. На предприятиях цветной металлургии, нефтяной промышленности и других отраслей также применяются поощрительные системы, в значительной степени дублирующие друг друга.

В премиальных положениях за экономию сырья, повышение качества и сортности продукции, нормативы, за выполнение и перевыполнение которых выплачивается премия, в ряде случаев занижены.

Применение одновременно нескольких премиальных си-

стем оплаты труда приводит к излишним выплатам из фонда заработной платы и удорожанию продукции. Многие системы премирования экономически не обоснованы и не обеспечивают соотношения между ростом производительности труда и заработной платы. Имеют место случаи, когда выплачиваемая премия значительно превышает полученную экономию. Так, на Ярославском шинном заводе сумма экономии от улучшения сортности, сокращения брака и отходов производства в июле 1955 года составила 687 тыс. рублей, а премий было выплачено 1210 тыс. рублей. В то же время в некоторых случаях заниженные размеры премий не создают у рабочих никакой материальной заинтересованности и лишь усложняют расчеты по заработной плате. В обувной промышленности для рабочих на конвейерах установлено премирование за перевыполнение плана в размере 0,52% ставки за каждый процент перевыполнения плана, что при наличии фактического перевыполнения на 2—3% дает премию в пределах 2—4 рублей в месяц. В таких же примерно размерах выплачивается на обувных фабриках премия за экономию вспомогательных материалов. В то же время премия за экономию жестких кожаных материалов составляет у ряда рабочих до 100% к сдельному заработку.

Существенным недостатком, значительно снижающим эффективность систем премирования рабочих-повременщиков, является установление показателей премирования, которые часто не поддаются точному учету и носят неконкретный характер.

Многие поощрительные системы заработной платы чрезвычайно сложны. Это создает трудности при расчете заработка и делает их малопонятными для рабочих. Так, в сахарной промышленности премирование рабочих производится по 15—20 показателям (соблюдение плановых нормативов, сокращение потерь сахара в производстве, повышение содержания CO_2 в сатураторном газе, повышение градуса плотности густого сиропа и т. д.).

Основной, преобладающей формой оплаты труда рабочих в промышленности, строительстве и сельском хозяйстве является сдельная форма оплаты. В настоящее время на сдельной оплате труда в промышленности находится около 80% всех рабочих, в строительстве и сельском хозяйстве — свыше 90%. Прямая неограниченная сдельщина в наибольшей степени отвечает в настоящее время требованиям закона распределения по труду. При правильной организации тарифной системы и нормирования труда заработная плата рабочих-сдельщиков находится в прямой зависимости от результатов их труда, его количества и качества.

Сдельная форма оплаты труда проста и понятна каждому рабочему. По сравнению с повременной сдельная форма за-

рабочной платы обеспечивает гораздо большую материальную заинтересованность рабочих в наиболее производительном использовании своего рабочего времени. С дальнейшим развитием технического прогресса, по мере осуществления комплексной механизации и автоматизации производства, когда труд рабочих все в большей мере будет приобретать характер контроля и надзора за работой машин, удельный вес сдельной оплаты труда будет постепенно снижаться. Но в настоящее время сдельная форма продолжает оставаться основной формой заработной платы рабочих.

Очень сложной и серьезной задачей является улучшение системы премирования инженерно-технических работников и служащих предприятий. В настоящее время действующая система премирования заинтересовывает их только в выполнении и перевыполнении плана по количественным показателям. Инженерно-технические работники материально не заинтересованы в том, чтобы предприятию устанавливался напряженный (но, конечно, реальный) план. Перестройка системы премирования инженерно-технических работников и служащих должна обеспечить материальную заинтересованность этой категории работников в выполнении и перевыполнении напряженных, но реальных планов, в обеспечении максимального роста производства и снижения себестоимости продукции.

В связи с проведением упорядочения заработной платы и повышением тарифных ставок создаются все необходимые условия для более обоснованного, экономически эффективно-го применения различных систем заработной платы.

РЕШЕНИЯ XX СЪЕЗДА КПСС В ОБЛАСТИ ДАЛЬНЕЙШЕГО УЛУЧШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

Началом нового этапа в совершенствовании заработной платы в нашей стране являются решения XX съезда Коммунистической партии.

На XX съезде КПСС было уделено большое внимание необходимости быстрее устранения серьезных недостатков в организации заработной платы и нормировании труда. Съезд полностью одобрил разработанные ЦК КПСС и Советом Министров СССР мероприятия по наведению надлежащего порядка в оплате труда, по усилению личной материальной заинтересованности работников в результатах производства и признал необходимым:

- обеспечить широкое внедрение в производство технически обоснованных норм выработки, соответствующих современному уровню техники и организации производства;
- повысить долю тарифных ставок в заработках рабочих и установить правильные соотношения в уровне тарифных

ставок по отдельным отраслям и профессиям с учетом квалификации рабочих и предоставлением преимуществ в оплате труда рабочих, занятых на тяжелых работах и в горячих цехах;

— упорядочить заработную плату отдельных категорий инженерно-технических работников и служащих; ликвидировать множественность систем и разноречивость в условиях оплаты труда инженерно-технических работников и служащих;

— повысить роль премирования в деле стимулирования внедрения новой техники, роста производительности труда и снижения себестоимости продукции.

Съезд поставил также задачу повысить заработную плату низкооплачиваемым рабочим и служащим.

Помимо упорядочения заработной платы и нормирования труда был намечен перевод рабочих и служащих на сокращенный семи- и шестичасовой рабочий день.

Работа по устранению недостатков в организации заработной платы и нормирования труда на основе решений XX съезда КПСС, с учетом конкретных предложений коллективов предприятий и отдельных трудящихся, как известно, успешно осуществляется.

В 1956 году был введен новый порядок пересмотра норм выработки.

Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 8 сентября 1956 года повышена заработная плата низкооплачиваемым рабочим и служащим.

Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы совместно с ВЦСПС разработали в соответствии с Директивами XX съезда КПСС Основные положения о построении тарифных сеток, тарифных ставок первого разряда и тарифных поясов, а также Основные направления упорядочения заработной платы руководящих, инженерно-технических работников и служащих предприятий. Проверка Основных положений на ряде предприятий некоторых отраслей промышленности показала, что введение новых условий оплаты труда, при правильной организации этой работы, несомненно дает значительный положительный эффект в организации заработной платы и нормирования труда рабочих. Так, на 14 машиностроительных предприятиях, где было проведено упорядочение заработной платы, удельный вес тарифных ставок в заработной плате рабочих повысился с 45 до 65% у сдельщиков и с 67 до 77% у повременщиков, технически обоснованные нормы составляют 50—65% всех применяемых норм, значительно улучшены действующие опытно-статистические нормы. За девять месяцев 1957 года по сравнению с соответствующим периодом 1956 года в целом по 14 предприятиям выпуск валовой продукции увеличился на 12,4%, производительность труда возросла на

11,6% при повышении заработной платы на 6%. Улучшилась организация заработной платы и нормирования труда при введении новых тарифных условий и на предприятиях других отраслей (например, на восьми предприятиях химической промышленности).

Упорядочение заработной платы рабочих и служащих уже начато в ряде отраслей и районов страны.

На основе постановлений Центрального Комитета КПСС и Совета Министров СССР от 8 октября 1956 года «О неотложных мерах по развитию угольной промышленности Украинской ССР» и «О неотложных мерах по преодолению отставания шахтного строительства в Украинской ССР» проведено упорядочение заработной платы рабочих и основной части инженерно-технических работников на подземных работах в угольной промышленности Донбасса при одновременном переходе на сокращенный рабочий день. Осуществление этих мероприятий устранило одну из важных причин, сдерживающих рост производительности труда и выполнение планов по добыче угля. Были ликвидированы те недостатки в организации заработной платы рабочих, которые порождались низким уровнем тарифных ставок, утвержденных еще в 1945 году и не учитывавших изменений в организации труда, например появления комплексных бригад, повышения технической оснащенности шахт, и вследствие этого изменений в квалификации рабочих-угольщиков.

Повышение тарифных ставок, в особенности у рабочих ведущих профессий, и введение премирования за выполнение и перевыполнение плана добычи угля позволило перейти к более современным формам организации труда в забоях, в результате чего резко сократились простои и повысилась производительность труда.

Серьезно улучшены поощрительные системы и упрощены расчеты по заработной плате. Уровень тарифных ставок и заработной платы рабочих угольной промышленности, работающих на подземных работах, стал еще выше по сравнению с уровнем тарифных ставок и заработной платы рабочих на поверхности шахт и рудников и рабочих других отраслей промышленности.

Все это вместе с осуществлением других мероприятий, предусмотренных указанными постановлениями, в условиях перехода на сокращенный рабочий день обеспечило значительный успех шахт Донбасса в выполнении плана добычи угля.

В течение III и IV кварталов 1957 года на основе постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 27 апреля 1957 года было проведено упорядочение заработной платы одновременно с переводом на сокращенный рабочий день рабочих и инженерно-технических работников горнорудных

и металлургических предприятий бывшего Министерства черной металлургии СССР. Уже введены новые тарифные ставки, сетки, тарифно-квалификационные справочники, районные коэффициенты и системы оплаты труда, обеспечивающие наведение необходимого порядка в организации заработной платы работников черной металлургии и усиление личной материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда.

Тарифные ставки рабочих в черной металлургии повышены на 45—65%, в результате чего при введении технически обоснованных норм выработки удельный вес тарифа в заработной плате возрос до 72—74%. Введены новые 10-разрядные и 8-разрядные (на горных работах) сетки взамен действовавших ранее 12- и 10-разрядных. Устанавливается коллективное премирование рабочих ведущих профессий за выполнение и перевыполнение производственного плана. Применение малоэффективной сдельно-прогрессивной системы оплаты труда сокращено. Нормы выработки выполняются в настоящее время на 105—115% вместо 125—140% до упорядочения заработной платы, что является следствием внедрения большого числа технических обоснованных норм и значительного приближения к их уровню остальных норм выработки.

В апреле 1957 года были внесены важные изменения в оплату труда линейного персонала в строительстве, в частности определено, что установленный должностной оклад инженерно-технических работников должен выплачиваться в зависимости от размеров выполнения плана по объему строительно-монтажных работ данным участком. Ликвидирована множественность окладов по ведомствам, взамен которых введены единые оклады для I и II групп строек. Отменены все ведомственные местные коэффициенты к окладам, введено премирование за перевыполнение плана.

Очень важные мероприятия по совершенствованию заработной платы проведены в сельском хозяйстве. Новые нормы выработки и условия оплаты труда введены в совхозах для рабочих, работающих в животноводстве, а также для рабочих, обслуживающих птиц в совхозах и на птицефабриках. Прежние нормы выработки и системы оплаты не соответствовали изменившимся условиям сельскохозяйственного производства и достигнутому уровню производительности труда, не отражали передового опыта в организации труда и не обеспечивали необходимого роста производительности труда. Применяемые в совхозах положения об оплате труда были крайне сложны и малопонятны рабочим.

Новые нормы выработки дифференцируются по бригадам и отдельным рабочим в зависимости от конкретных условий работы.

Помимо основной оплаты за произведенную сельскохозяй-

ственную продукцию, работникам совхозов установлена дополнительная оплата за продукцию, произведенную сверх плана (сверх установленных норм). Например, директорам совхозов предоставлено право выплачивать дояркам за каждый центнер молока, полученный сверх годовой нормы надоя, дополнительно по 15 рублей, при фактическом надое на фуражную корову до 3 тыс. килограммов молока — по 20 рублей, при фактическом надое от 3001 до 4 тыс. килограммов и при надое свыше 4 тыс. килограммов — по 25 рублей за каждый центнер молока, полученный сверх годовой нормы. Кроме того, за каждый отел и получение здорового телка — по 30 рублей и т. д. Ставки заработной платы и расценки дифференцированы по пяти поясам. Для высшего пояса — районы Крайнего Севера — ставки заработной платы и расценки увеличиваются на 50%.

Новые нормы выработки и поощрительные системы оплаты труда уже доказали свою экономическую эффективность. Трудовые затраты на единицу продукции резко снизились. Например, на производство одного центнера молока затраты труда снизились в 1956 году по совхозам Пермской области на 17,7%, Ленинградской — на 19,1, Воронежской — на 26%; в свиноводстве затраты труда на один центнер привеса уменьшились за шесть месяцев 1956 года в совхозах РСФСР на 27,4%, Белорусской ССР — на 28%. На основе роста производительности труда повысилась и заработная плата работников.

С 1 января 1957 года в совхозах, на конных заводах и птицефабриках введены новые условия оплаты труда и премирования руководящих работников и специалистов. Новый порядок оплаты труда предусматривает установление для руководящих работников и специалистов расчетных месячных и годовых ставок заработной платы в зависимости от объема производства и реализуемой сельскохозяйственной продукции. Ежемесячно им выплачивается гарантийный минимум в размере 70% расчетной месячной ставки и устанавливается денежная доплата за произведенную и реализованную сельскохозяйственную продукцию. Руководящим работникам и специалистам установлены премии за каждый процент перевыполнения совхозом, конным заводом и птицефабрикой годового плана сдачи государству продукции, а отделением и фермой — плана производства валовой продукции, по которой устанавливается государственный план сдачи, — в размере 1,5 части расчетной месячной ставки заработной платы, а также за получение сверхплановых прибылей — 12% от суммы сверхплановой прибыли. Распределение этой премии производится между работниками пропорционально начисленной им заработной плате за год.

С 1 января 1958 года в целях дальнейшего подъема сельскохозяйственного производства и повышения производитель-

ности труда введены новые повышенные тарифные ставки, сетки и премиальные положения в оплате труда рабочих, занятых на конно-ручных работах. Введена тарифная ставка первого разряда в размере 310 рублей в месяц и единая 6-разрядная тарифная сетка взамен большого числа ведомственных ставок и сеток, порождавших разноряд в оплате труда. Заработок рабочих при повышении производительности их труда возрастет примерно на 10—15%.

Проведены мероприятия и в отношении некоторых групп работников других отраслей народного хозяйства. Например, с 1 августа 1956 года проведено упорядочение заработной платы кондукторов автобусов, трамваев и троллейбусов Москвы и Ленинграда, а в октябре — декабре 1957 года — в столицах всех союзных республик. Единые тарифные ставки установлены в зависимости от классности кондуктора и увеличены против действующих на 30—35%, увеличены размеры премирования за сбор выручки от платы пассажиров за проезд, что повысило материальную заинтересованность кондукторов в росте выручки.

Проведено упорядочение заработной платы научных работников, работников прокуратуры и судебных органов, книжной торговли и т. д.

Важнейшее значение имеет принятое Центральным Комитетом КПСС, Советом Министров СССР и ВЦСПС постановление о переводе на семи- и шестичасовой рабочий день и об упорядочении заработной платы рабочих и служащих ряда отраслей тяжелой промышленности в 1958 году.

В 1958—1959 годах будет проведено, одновременно с переводом рабочих и служащих на сокращенный рабочий день, упорядочение заработной платы работников угольной и сланцевой промышленности, цветной металлургии, предприятий черной металлургии и коксохимического производства, не входивших в состав бывшего Министерства черной металлургии, где упорядочение заработной платы проведено в 1957—1958 годах, огнеупорных и метизно-металлургических заводов, предприятий по вторичной переработке черных металлов, химической промышленности, цементных заводов, предприятий по производству железобетонных и бетонных изделий и конструкций.

Поручив Государственному комитету Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы совместно с Советами Министров союзных республик, совнархозами и профсоюзными организациями в месячный срок внести конкретные предложения по упорядочению заработной платы в перечисленных отраслях, ЦК КПСС, Совет Министров СССР и ВЦСПС указали, что при подготовке их следует предусмотреть дальнейшее повышение заработной платы низкооплачиваемым работникам и уменьшить разрыв между максимальным

и минимальным уровнями заработной платы, повысить удельный вес тарифа в заработной плате, широко внедрить технически обоснованные нормы выработки и экономически эффективные системы оплаты труда.

В ближайшие годы, несомненно, будет упорядочена заработная плата рабочих и служащих и остальных отраслей народного хозяйства.

Решение сложных задач дальнейшего совершенствования заработной платы, намеченных XX съездом КПСС и последующими указаниями Центрального Комитета КПСС, зависит прежде всего от успешной работы в этом направлении советов народного хозяйства, администрации и коллективов предприятий, а также профсоюзных организаций.

Дальнейшее совершенствование организации заработной платы позволит еще выше поднять творческую инициативу и трудовую активность рабочих и служащих, добиться ускорения темпов роста производительности труда и на этой основе обеспечить еще больший подъем социалистической экономики, повышение материального и культурного уровня жизни трудящихся, в кратчайшие сроки решить главную экономическую задачу—догнать и перегнать наиболее развитые капиталистические страны по производству продукции на душу населения.

ОТКРЫТА ПОДПИСКА на 1959 год

на научно-политический журнал

„МЕЖДУНАРОДНАЯ ЖИЗНЬ“

Издание Всесоюзного общества по распространению
политических и научных знаний

Журнал освещает вопросы внешней политики Советского Союза и иностранных государств, международные, политические и экономические проблемы, положение в отдельных странах и другие вопросы международной жизни.

«Международная жизнь» выходит на русском и английском языках один раз в месяц.

Подписная цена

На двенадцать месяцев	60 руб.
На шесть месяцев	30 руб.
На три месяца	15 руб.

Подписка принимается в городских и районных отделениях Союзпечати, конторах, отделениях связи, а также общественными уполномоченными по подписке на фабриках и заводах, в совхозах и колхозах, в учебных заведениях и учреждениях.