

МОСКОВСКИЙ ОРДЕНА ЛЕНИНА  
И ТРУДОВОГО КРАСНОГО ЗНАМЕНИ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМ. М. В. ЛОМОНОСОВА

Юридический факультет

И. Д. ТРОЦЕНКО

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ  
ОПЛАТЫ ТРУДА КОЛХОЗНИКОВ

АВТОРЕФЕРАТ ДИССЕРТАЦИИ  
НА СОИСКАНИЕ УЧЕНОЙ СТЕПЕНИ  
КАНДИДАТА ЮРИДИЧЕСКИХ НАУК

*Научный руководитель —  
доктор юридических наук,  
профессор Казанцев Н. Д.*

МОСКВА — 1965 г.

34

A3

Юридический факультет МГУ им. М. В. Ломоносова направляет автореферат диссертации тов. И. Д. Троценко на тему «Правовое регулирование оплаты труда колхозников».

Просим ознакомиться с авторефератом и Ваши замечания прислать в Совет юридического факультета МГУ.

Защита диссертации состоится

1965 г.

Ученый секретарь Совета профессор А. Н. Васильев.

285528

**Центральная научная  
Библиотека  
Академии наук Киргизской ССР**

Решение мартовского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС и мероприятия партии и правительства по подъему сельского хозяйства предусматривают дальнейшее совершенствование внутриколхозных отношений, в том числе по оплате труда колхозников. В советской правовой литературе имеются работы, посвященные правовому регулированию оплаты труда в колхозах (диссертации: Н. Н. Веденина, А. Т. Ащеулова, Г. С. Севлякянца, И. А. Дмитренко, монографии П. П. Пятницкого, К. А. Шайбекова и др.), в которых дается марксистское освещение теоретических и практических вопросов этой проблемы. Но значительная часть этих работ устарела и не отражает современных задач, выдвигаемых коммунистическим строительством перед наукой колхозного права и законодательством по совершенствованию материальной заинтересованности колхозников.

В настоящей работе на основе обобщения опыта колхозов анализируются актуальные правовые вопросы оплаты труда колхозников в период создания в сельском хозяйстве материально-технической базы коммунизма. Диссертация состоит из предисловия, трех глав и заключения.

В период перехода к коммунизму, когда существенные изменения в колхозном производстве происходят особенно быстро, роль права в регулировании внутриколхозных отношений значительно возрастает. В этой связи приобретает большое значение разработка единых методологических основ правового регулирования оплаты труда колхозников, т. е. выявление факторов, которые определяют содержание различных форм оплаты труда в колхозах и их развитие. В диссертации указывается, что в основе правового регулирования оплаты

труда колхозников лежит учет следующих факторов: социалистического характера колхозной собственности, ее особенностей, уровня развития колхозной экономики и сельскохозяйственного характера производства. Их совокупность и взаимодействие составляют объективную основу отношений по оплате труда в колхозах, являющихся неразрывной частью социалистической системы распределения по труду и в то же время представляющих собою самостоятельную область правового регулирования.

Первая глава — «Особенности правового регулирования оплаты труда в колхозах в период развернутого строительства коммунизма» — посвящена анализу методов правового закрепления социалистических принципов распределения по труду в колхозах, содержания и особенностей трудовых колхозных правоотношений, классификации форм оплаты труда колхозников, правового регулирования соотношения основной и дополнительной оплаты.

В правовой литературе называются такие принципы оплаты труда в колхозах: материальной заинтересованности, планирования и учета труда, равной оплаты за равный труд, сочетания накопления и потребления при распределении доходов, оплаты труда по его количеству и качеству, гарантированности оплаты труда, возмездности, плановости организации труда и др.<sup>1</sup> Но некоторые из них (например, принцип планирования) распространяются не только на оплату труда, а на всю деятельность колхоза, другие (равная оплата за равный труд, гарантированность оплаты) — являются составной частью более общих принципов: материальной заинтересованности, оплаты труда по его количеству и качеству и т. д.

Особенности колхозов состоят не в применении каких-то своих, отличных от общенародного сектора хозяйства принципов оплаты, а в специфических правовых формах реализации единых социалистических

<sup>1</sup> См. Г. С. Севлякянц. Правовое регулирование оплаты труда колхозников в хлопководстве (по материалам хлопководческих колхозов Таджикской ССР). Дисс., М., 1957, стр. 50; Е. И. Коваленко. Правовое регулирование организации и оплаты труда в колхозах. Дисс., М., 1952, стр. 5 — 20; К. А. Шайбеков. Правовые формы оплаты труда в колхозах. М., Госюриздат, 1963, стр. 30 — 40.

принципов распределения по труду: принципа материальной заинтересованности, оплаты труда по его количеству и качеству, сочетания общественных и личных интересов.

Решающим для правильной реализации принципа материальной заинтересованности является правовое закрепление уровня оплаты и его повышение, регулярная выдача гарантированного заработка, сочетание личной и коллективной заинтересованности. Право как регулятор меры труда и меры потребления может зафиксировать содержание труда колхозника только через такое содержание труда коллектива. Совершенствование оплаты труда по его количеству и качеству означает осуществление равной оплаты за равный труд. В колхозном производстве это требует, во-первых, выравнивания оплаты между колхозниками разных профессий и занятыми в разных отраслях хозяйства, во-вторых, между членами разных сельхозартелей, в третьих, между колхозниками и рабочими государственных предприятий.

В настоящее время имеет место большой разрыв в оценке труда и его оплате как между колхозниками разных профессий, так и между членами различных артелей (в колхозах применяются тарифные сетки, содержащие от трех до десяти разрядов, расценки за одну и ту же норму выработки разнятся в 1,5 — 2 и более раз и т. д.<sup>1</sup> Целесообразно издать новые Примерные нормы выработки и расценки на работы в колхозах, дифференцированные по зонам страны, которые, не связывая инициативы колхозов, будут содействовать установлению единства правового регулирования нормирования и тарификации труда в колхозах.

Действующее законодательство не отражает всех сторон сочетания личных и общественных интересов при распределении доходов в колхозах. Ст. ст. 11 — 12 Устава сельхозартели не закрепляют пропорций между накоплением и потреблением. Необходимо на все колхозы

<sup>1</sup> См. Нормы выработки и расценки в колхозе «Чевона Зирка», Полтава, 1959; П. Ф. Сарадоев, П. А. Алачков. Денежная оплата труда в колхозе, Минск, 1959; И. Н. Волков. От трудодня к денежной оплате. Алма-Ата, 1960; Сборник рекомендаций по нормированию и оплате труда в колхозах. Псков, 1962. Рекомендации по нормированию и оплате труда в колхозах. Курск, 1962 и др.

распространить порядок формирования фонда оплаты, установленный постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 марта 1964 года<sup>1</sup> и предусматривающий включение средств на оплату труда в производственные затраты, а также закрепить в Уставе положение о том, что интересы государства должны сочетаться с постоянным расширением общественных фондов и увеличением доходов колхозников от общественного хозяйства.

Особенности правовых форм реализации социалистических принципов оплаты труда в колхозах определяются особенностями трудовых колхозных правоотношений. Трудовые колхозные правоотношения — это урегулированные правом отношения по применению труда колхозников в колхозах, т. е. внутриартельные отношения. Они возникают на базе двух форм социалистической собственности в колхозном производстве и являются составной частью социалистических трудовых отношений, но в силу менее высокого уровня обобществления колхозной собственности имеют существенные особенности и составляют предмет самостоятельного правового регулирования. Специфической чертой трудового колхозного правоотношения является его органическая связь с управленческими, земельными, имущественными и другими отношениями, образующими единый комплекс внутриартельных отношений, в основе которого лежит институт членства. Правовое положение колхозника будет искажено как при рассмотрении его прав и обязанностей по трудовому правоотношению в отрыве от его прав и обязанностей как стороны сложного внутриколхозного правоотношения, так и при изоляции последних от правомочий по трудовому правоотношению.

В диссертации подвергается критике позиция А. Е. Пашерстника, А. С. Пашкова, Л. Я. Гинцбурга и других сторонников «широкой сферы» трудового права, которые относят трудовые колхозные отношения к области регулирования не колхозного, а трудового права. А. Е. Пашерстник считал, что органическое единство трудовых отношений в СССР, взятых в целом, исключает выделение колхозных трудовых

отношений в самостоятельную сферу регулирования.<sup>1</sup> В основу разграничения различных групп трудовых отношений он клал форму хозяйства, определяя трудовое право как отрасль, регулиующую отношения по применению труда «в предприятиях, учреждениях, колхозах и иных кооперативных артелях».<sup>2</sup> Здесь сказались недооценка роли форм собственности и института членства в артели в формировании трудовых колхозных правоотношений.

Особенности трудовых колхозных отношений, делающие невозможным их правовое конструирование в рамках единой отрасли права с рабоче-служебными отношениями, сохранятся до тех пор, пока колхозная собственность не будет поднята до уровня общенародной. По мере осуществления этого процесса постепенно будет стираться разница в нормировании, тарификации и оплате труда колхозников по сравнению с рабочими государственных предприятий. Но нельзя согласиться с утверждением Л. Я. Гинцбурга, что практика законодательства последних лет (закон о пенсиях и пособиях для колхозников, распространение на колхозы некоторых норм трудового права по охране труда и т. д.) подтверждает верность позиции «широкой сферы».<sup>3</sup> Как раз издание указанных законоположений свидетельствует о наличии в СССР двух самостоятельных сфер правового регулирования трудовых отношений и необходимости их постепенного сближения.

Отношения по применению в колхозах труда лиц, не являющихся членами артели, одни ученые считают колхозно-правовыми,<sup>4</sup> другие — «как бы колхозными трудовыми отношениями»,<sup>5</sup> третьи — рабоче-служебными правоотношениями.<sup>6</sup> Но они не могут быть отнесены ни к одной отрасли права в целом, потому что содержат в себе элементы как колхозного, так и рабоче-служебного

<sup>1</sup> А. Е. Пашерстник. Теоретические вопросы кодификации законодательства о труде. М., Изд. АН СССР, 1955, стр. 78.

<sup>2</sup> Советское государство и право, 1946, № 5—6, стр. 33.

<sup>3</sup> Советское государство и право, 1965, № 1, стр. 32—33.

<sup>4</sup> Вопросы колхозного права на современном этапе. М., 1960, стр. 153.

<sup>5</sup> Н. Г. Александров. Трудовое правоотношение. М., Госюрисдат, 1948, стр. 251.

<sup>6</sup> Г. С. Севлякянц. Цит. дисс., стр. 30—33.

правоотношения.<sup>1</sup> Представляется правильным именовать отношения по применению труда не членом артели в колхозах смежными правоотношениями, входящими в две отрасли советского права: колхозное и трудовое.

В правовой литературе нет единства мнений в определении системы и классификации форм оплаты труда. Так К. А. Шайбеков под формой оплаты понимает «способ, порядок выплаты вознаграждения за труд» и классифицирует формы по двум признакам: по тому измерителю, который лежит в основе оплаты, и «по тому, что определяет объем, содержание самой оплаты труда, основной и дополнительной».<sup>2</sup> Другие авторы под системой оплаты понимают оплату по трудодням и денежную оплату, сделную и повременную оплату и т. д.<sup>3</sup>

В этих определениях отсутствует четкое разграничение системы и форм оплаты, а также исключены из понятия формы оплаты такие ее элементы, как учет труда и вознаграждение за него. Под системой оплаты следует понимать совокупность ее конкретных форм, объединенных однородностью учитываемого ими труда. Форма оплаты — это определенный правовой способ учета труда, начисления и выплаты вознаграждения за него. Все формы оплаты труда в колхозах можно разделить на две системы: основной и дополнительной оплаты. Основная оплата есть вознаграждение из части доходов артели по трудодням или в денежной форме за труд, затраченный в ее общественном хозяйстве, в соответствии с его количеством и качеством по принятым в колхозе нормам выработки, расценкам и тарифной сетке. Дополнительная оплата — это материальное поощрение за труд более высокой производительности, выражающийся в производстве дополнительной продукции и перевыполнении плановых заданий, принятых колхозом.

<sup>1</sup> В правовой литературе подобные институты именуется «смешанными», «промежуточными» или «сложными». (См. Советское государство и право, 1940, № 8 — 9, стр. 61; 1947, № 11, стр. 57 — 59; 1954, № 8, стр. 82).

<sup>2</sup> К. А. Шайбеков. Правовые формы оплаты труда в колхозах, стр. 87, 101.

<sup>3</sup> См. В. П. Прусак. Осуществление основной оплаты труда в колхозах Брянской области. Брянск. 1964; Н. В. Павлов. Колхозное право. М., 1960.

Правовое содержание основной оплаты состоит в учете и закреплении норм труда и его вознаграждения, обязательных для всех трудоспособных колхозников. Нормы права, образующие дополнительную оплату, не предписывают колхозникам обязательной для них меры труда, но связывают достижение определенных результатов производства, превышающих средний уровень, с обязанностью органов управления делами колхоза выплатить за них более высокое материальное вознаграждение. Дополнительную оплату нельзя определять как поощрение, выдаваемое «сверх обычной, равной для всех оплаты»,<sup>1</sup> поскольку сверх основной оплаты выдаются и другие виды поощрений — разовые премии, доплата за выслугу лет и т. д. Это не есть также «добавочное к основной оплате вознаграждение за тот же самый труд».<sup>2</sup> Дополнительная оплата выдается только за труд более высокой производительности по сравнению со среднеколхозным уровнем. Поскольку необходимость стимулирования такого труда имеется во всех колхозах, независимо от уровня развития их экономики, то и дополнительная оплата должна применяться во всех артелях.

Классифицировать формы оплаты труда в колхозах необходимо в зависимости от степени правового закрепления в них ее элементов: учета труда, начисления и выплаты вознаграждения. Основными формами оплаты являются: оплата по трудодням и денежная оплата. В свою очередь, они подразделяются на производные формы — авансирование, гарантированную оплату трудодня, оплату с центнера продукции, за объем работы и т. д. В зависимости от способа учета труда и начисления вознаграждения дополнительная оплата выдается: за перевыполнение планов производства продукции, за превышение среднего уровня производства за последние 4 — 5 лет, за производство продукции в виде ее определенной доли и т. п. Последняя форма (дополнительная оплата «с вала») фактически подменяет основную оплату, так как выдается за обычные показатели. От нее надо отказаться.

Действующее законодательство предусматривает ог-

<sup>1</sup> Осадько М. П. Особенности распределения по труду в колхозах. Автореферат докт. дисс., М., 1958, стр. 27.

<sup>2</sup> Советское государство и право, 1962, № 10, стр. 78.

раничение размеров дополнительной оплаты только относительно дополнительно произведенной продукции (от 25 до 50% продукции, полученной сверх среднего уровня производства за последние 4—5 лет) или относительно основного заработка для руководящих работников колхоза.<sup>1</sup> Для основной массы колхозников соотношение между основной и дополнительной оплатой не урегулировано.

Как показывает изучение годовых отчетов колхозов и практики передовых хозяйств при правильном планировании и нормальных условиях производства, основная масса передовиков производства перевыполняет установленные задания не более чем на 25—30%. Отсюда дополнительная оплата также не должна превышать по общему правилу 25—30% основной оплаты. Это следует записать в Уставе сельхозартели.

Во второй главе — «Правовые формы гарантированной оплаты труда в колхозах» — исследуются правовые предпосылки перехода колхозов на гарантированную оплату труда, различные формы оплаты без трудодней и гарантированной оплаты по трудодням, а также правовой режим фонда оплаты.

Практика показывает, что для успешного осуществления в колхозах гарантированной оплаты наряду с укреплением их экономики большое значение имеет совершенствование правового регулирования нормирования и тарификации труда, правильное закрепление обязательного минимума трудового вложения колхозника в общественное хозяйство артели, разработка эффективных правовых форм внутрихозяйственного расчета.

Настало время во всех колхозах осуществлять научно-техническое нормирование силами специально обученных нормировщиков под руководством экономиста колхоза. Но даже совершенное нормирование само по себе не обеспечит определенного трудового вложения колхозников в общественное хозяйство, необходимо для развития производства. Норма выработки не есть предъявленное колхознику требование выполнить как минимум в течение рабочего дня то количество работы, которое в ней содержится, как считают некоторые

<sup>1</sup> СП СССР, 1964, № 4, стр. 28. «Правда» от 11 апреля 1965 года.

ученые.<sup>1</sup> Правовое содержание нормы выработки состоит в закрепляемой правом связи определенного объема работ с установленной расценкой. Правовая гарантия ежегодного вложения в хозяйство артели определенного количества трудовых затрат достигается установлением обязательного минимума трудодней, выхододней, нормо-дней и т. д.

Обязательный минимум — это правовой институт, посредством которого реализуется право колхоза на труд своих членов и обязанность последних личным трудом участвовать в хозяйстве артели. Но он не исчерпывает полностью этой обязанности. Минимум носит строго индивидуальный характер и, будучи частью трудового правоотношения, связан, как и все это правоотношение, с членскими, земельными и другими внутриартельными отношениями. Из правовой природы обязательного минимума следует, что последствия за его невыполнение могут затрагивать членские, земельные и другие отношения (уменьшение приусадебного участка, исключение из членов артели и т. д.), но незаконным является, в противоположность утверждению И. Н. Овчинникова, лишение колхозников отпуска, больничных листов и пр.<sup>2</sup>

Внедрение хозрасчета основано на правовом обособлении бригад, ферм и других участков колхоза в самостоятельные, производственно-хозяйственные единицы внутри единого целого. При этом общеколхозный фонд оплаты распадается на бригадные фонды, в формировании которых принимают участие все члены бригады, что требует строгого соблюдения принципа материальной заинтересованности не только отдельных колхозников, но и хозрасчетной единицы в целом. Необходимо закрепить в Уставе сельхозартели положение Программы КПСС о том, что деятельность каждого колхоза должна осуществляться на основе хозрасчета. Следует издать Примерное Положение о внутрихозяйственном расчете в колхозах, предусматривающее различные формы хозрасчета, а также формы оплаты труда колхозников.

В связи с переходом многих колхозов на денежную

<sup>1</sup> См. Г. С. Севликянц. Указ. дисс., стр. 82.

<sup>2</sup> См. Вопросы гражданского права, колхозного права и гражданского процесса. М., 1958. стр. 156.

оплату в советской литературе было распространено мнение о необходимости отказа от трудодня во всех сельхозартелях. Но за последнее время некоторые ученые и практики (например, председатели колхозов гг. Орловский, Феряков и др.) выступают с противоположным мнением — что трудодень должен быть сохранен во всех колхозах на весь период построения коммунизма, так как переход колхозов на денежную оплату не оправдывается экономически и означает искусственное насаждение в артели товарных отношений, которые надуманны, тогда как трудодень позволяет удачно сочетать денежную оплату с натуральной.<sup>1</sup>

Такая диаметрально противоположная оценка роли трудодня объясняется недостаточной разработанностью вопроса о его правовой природе. В юридической литературе трудодень определяется как «мера затрат труда» и «мера потребления»<sup>2</sup> или как «мера труда и мера оплаты».<sup>3</sup> Иногда дается характеристика трудодня как совокупности правовых норм по общественной оценке и оплате труда в колхозах,<sup>4</sup> или как особого правового института, посредством которого колхозник несет производственный риск за деятельность кооперативного объединения.<sup>5</sup>

Но мерой труда трудодень является только по отношению к данному колхозу, мера оплаты содержится не в самом трудодне, а в его денежной стоимости («вес трудодня»), а как мера потребления трудодень проявляется лишь в отношении той части предметов потребления, которая распределяется по труду, и не исчерпывает собою все личное потребление в колхозах. Чисто юридические характеристики трудодня связывают его навечно с колхозным строем, ибо при существовании колхозов всегда будет иметь место необходимость в правовых нормах по оценке и оплате труда и производ-

<sup>1</sup> См. «Коммунист», 1961, № 11; 1962, № 2.

<sup>2</sup> Колхозное пр. во. Под ред. проф. Н. Д. Казанцева и доц. А. А. Рускола. М., 1955, стр. 266.

<sup>3</sup> Е. И. Коваленко. Правовое регулирование организации и оплаты труда в колхозах. Дисс., М., 1952, стр. 210.

<sup>4</sup> А. А. Сергеев К вопросу о правовом положении трудодня. Труды Томск. Гос. Ун-та, сб. работ юрид. фак-та, т. 127, 1958, стр. 83.

<sup>5</sup> Советское право в период Великой Отечественной войны. Т. 1. 1949, стр. 201.

ственный риск за деятельность кооперативного объединения. Нам кажется, что при характеристике трудодня решающее значение имеет то, что он, как справедливо замечает А. А. Рускол, служит средством распределения части доходов, выделяемой для вознаграждения за труд.<sup>1</sup> Трудодень — это совокупность правовых норм, образующих особый институт колхозного права, учитывающий на определенном этапе развития колхозов количество и качество труда, затрачиваемого колхозниками в общественном хозяйстве артели, и определяющий долю вознаграждения за него из части колхозных доходов, выделенных для распределения между ними по труду. Он служит мерой труда и мерой распределения фонда оплаты труда в колхозе. Из правового содержания трудодня следует, что его функции могут быть заменены другим измерителем (например, деньгами) и поэтому неправильно считать трудодень непременной категорией колхозного строя на всех этапах его развития. С другой стороны, эти функции трудодня могут быть использованы для регулярного формирования и распределения фонда оплаты в течение года и нет необходимости отказываться от трудодня во всех колхозах.

Различными формами распределения фонда оплаты труда в течение года при помощи трудодня являются: дифференцированная оплата трудодня, ежемесячное авансирование и гарантированная оплата трудодней. На дифференцированные трудодни («конопляные», «свекловичные» и т. д.) повышенная оплата выдается не вследствие воплощения в них большого количества труда, а в связи с выработкой таких трудодней на более доходной для колхоза культуре. Более прогрессивно ежемесячное авансирование всех выработанных в общественном хозяйстве трудодней. Нам кажется не совсем правильно рассматривать авансирование только как предварительное распределение колхозных доходов.<sup>2</sup> Это — предварительное распределение, которое может быть уменьшаемым, притом распределение части фонда оплаты труда в колхозах. Оно является не только важным средством материальной заинтересованности колхозников, но и правовым способом формиро-

<sup>1</sup> См. ВИЮН. Ученые записки, вып. I, 1955, стр. 104—105.

<sup>2</sup> См. Колхозное право. Учебник для юрид. высших учебных заведений. М., 1940, стр. 283; 1950, стр. 308—309; 1955, стр. 291—293.

вания и распределения в процессе года фонда оплаты труда в колхозах. Авансирование содержит также элементы гарантированной оплаты. Но наиболее полное развитие они получают в гарантированной оплате трудодня, которая является неуменьшаемым регулярным авансированием с твердым размером аванса на каждый трудодень. Сверх выданной в процессе года гарантированной оплаты в конце года между колхозниками распределяется часть доходов по итогам производственной деятельности. Здесь трудодень выступает как показатель доли продуктов, подлежащих распределению по труду, только в отношении части фонда оплаты, выдаваемой в конце года сверх гарантированного минимума, а применительно к последнему, составляющему большую часть фонда оплаты, трудодень означает твердо фиксированную абсолютную величину. Поэтому специфические функции трудодня постепенно теряют свое значение. Развитие ежемесячного авансирования и гарантированной оплаты трудодней создает предпосылки для отказа от трудодня и введения денежной оплаты.

Ежемесячная денежная гарантированная оплата является наиболее прогрессивным способом формирования и распределения в процессе года фонда оплаты труда в колхозах. При ней затраты труда и вознаграждение за него измеряются таким мериллом, которое воплощает в себе общественно-необходимое время, позволяет непосредственно в процессе производства контролировать рост производительности труда, изменения в себестоимости продукции и рентабельности хозяйства. Денежная оплата позволяет еще неразрывнее включить колхозное производство в единую систему товарного хозяйства при социализме и учитывать труд колхозников как составную часть общественного социалистического труда. Деньги дают возможность поставить оплату в прямую зависимость от результатов производства и установить за ними эффективный контроль. Все колхозы по мере развития их экономики постепенно перейдут на денежную оплату.

Большое значение имеет выяснение условий перехода колхозов на денежную оплату. Нельзя согласиться с рекомендацией вводить ее в тех артелях, которые в состоянии гарантировать выдачу в процессе года до 80% плановой оценки трудодня или где средняя денежная

стоимость трудодня за последние годы составляет 70—80 коп.<sup>1</sup> Это еще не показывает размера фактической оплаты труда колхозников, который и должен быть главным критерием для решения вопроса о денежной оплате. На наш взгляд, наиболее целесообразно рекомендовать переходить на денежную оплату колхозам, которые в состоянии гарантировать колхозникам выдачу в процессе года оплаты в размере не менее 60—70% заработка рабочих совхозов. Наряду с этим большое значение при введении денежной оплаты имеет пересмотр и усовершенствование норм выработки, расценок по трудодням, тарифной сетки, обязательного минимума трудового вложения колхозников в общественное хозяйство, разработка эффективных форм поощрения за производство дополнительной продукции и перевыполнение плановых заданий, сокращение количества работников обслуживающей сферы.

Характерными чертами денежной оплаты являются: ежемесячная выдача гарантированного денежного вознаграждения за труд, дополнительное распределение сверх него части доходов и обеспечение колхозников натуральной продукцией. Как правило, гарантированная часть фонда денежной оплаты составляет 70—80% его величины.

Натуральная продукция выдается колхозникам в установленных размерах на рубль заработка или с учетом их семейного положения. Применяются разнообразные цены для расчетов с колхозниками за эту продукцию: государственные розничные, закупочные, себестоимость, цены колхозного рынка и т. д. Применение в колхозах различных цен на отпускаемую колхозникам продукцию вполне закономерно, и нельзя принять предложение И. М. Качуро установить для всех сельхозартелей страны единые цены.<sup>2</sup> Наиболее часто практикуются и рекомендуются в литературе государственные закупочные цены и отпуск продукции по себестоимости.<sup>3</sup> Но оценка натуральной части оплаты труда колхозни-

<sup>1</sup> См. О гарантированной оплате труда и внедрении хозрасчета в колхозах. Крымиздат, 1959, стр. 5—6.

<sup>2</sup> Денежная оплата труда в колхозах БССР. Минск, 1960, стр. 12—13.

<sup>3</sup> См. И. Н. Волков. Прямая денежная оплата труда в колхозах, Алма-Ата, 1959 и др.



ков по себестоимости продукции занижает размеры их заработка. На наш взгляд, в большинстве колхозов наиболее оправданными являются государственные закупочные цены, а в сельхозартелях, где оплата труда колхозников достигла размеров оплаты труда работников совхозов, — государственные розничные цены.

Обеспечение колхозников натуральными продуктами при денежной оплате является одним из ее элементов, поэтому неправильно утверждать, что в данном случае продукты «приобретаются колхозниками через куплю-продажу, т. е. через торговлю».<sup>1</sup> Это — далеко не обычная купля-продажа, ибо стороны данного правоотношения (колхоз и колхозники) наделены в нем специфическими правомочиями.

При гарантированной оплате коренным образом изменяется процесс формирования и распределения между колхозниками части колхозных доходов, предназначенных для вознаграждения по труду, что находит свое правовое отражение.

Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 6 марта 1956 года, от 12 марта 1964 года, постановление мартовского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС и принятые в соответствии с ним постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР о мерах по дальнейшему развитию сельского хозяйства в нашей стране<sup>2</sup> регламентируют особый правовой режим фонда оплаты труда в колхозах, т. е. выделяют «часть колхозного имущества, которая имеет свое целевое назначение».<sup>3</sup> Поскольку нет единого законодательного акта, устанавливающего этот правовой режим, то имеются значительные различия как в самом режиме фонда оплаты в разных колхозах, так и в правовом режиме составляющих его частей.

В соответствии с действующим законодательством источниками фонда оплаты являются: отчисления до 25% доходов, поступающих от всех отраслей общест-

<sup>1</sup> В. П. Прусаков. Осуществление основной оплаты в колхозах Брянской области, Брянск, 1964, стр. 28.

<sup>2</sup> См. О ежемесячном авансировании колхозников и дополнительной оплате труда в колхозах. М., Госполитиздат, 1956; СП СССР, 1964, № 4, стр. 28. «Правда» от 27 марта, 11, 12, 15, 20 и 22 апреля 1965 года.

<sup>3</sup> А. И. Волков. Правовое положение колхозных фондов. М., 1955, стр. 7.

венного хозяйства (в отстающих хозяйствах до 45% этих доходов); до 50% денежных авансов заготовительных организаций; часть средств неделимого фонда (оплата трудодней, затраченных на строительство животноводческих построек, посадку многолетних насаждений и т. д.); в экономически слабых колхозах часть средств других общественных фондов; целевые государственные кредиты на доплату председателям колхозов и специалистам, а также премии руководящим работникам колхозов за сверхплановую сдачу определенных продуктов.

На практике этих источников недостаточно для обеспечения гарантированной оплаты во всех колхозах. Поэтому следует распространить на все сельхозартели выдачу государственных кредитов на оплату труда колхозников, право допускать уменьшение в случае необходимости предусмотренных отчислений в общественные фонды колхоза, а также закрепить опыт колхозов по созданию переходящих натуральных и денежных фондов.

В научной литературе иногда утверждается, что дополнительная оплата не поступает в общеколхозный фонд оплаты, а выдается из специального фонда распределения.<sup>1</sup> Это неверно. Как показывает опыт колхозов, наиболее прогрессивным является такая структура фонда оплаты, при которой он распадается на: 1) фонд основной оплаты, состоящий из: а) гарантированного минимума оплаты и б) части доходов, распределяемых сверх гарантированного минимума по результатам хозяйственной деятельности; 2) фонд дополнительной оплаты, состоящей из: а) средств для поощрения колхозников в процессе года за перевыполнение норм выработки и других плановых заданий и б) средств для поощрения за производство сверхплановой продукции. Аналогичная структура фонда оплаты применяется во многих передовых колхозах.<sup>2</sup>

В Уставе сельхозартели необходимо подчеркнуть строго целевое назначение средств фонда оплаты и обязанность руководящих работников и органов управле-

<sup>2</sup> См. Советское государство и право. 1957, № 5, стр. 131. М. П. Осалько. Трудодень и его оплата. М., 1956, стр. 115.

<sup>1</sup> См. Материальное поощрение колхозников. М., 1960, стр. 3—4. «Экономическая газета» от 1 декабря 1962 года, стр. 22 и др.

985500

ния делами артели, неукоснительно соблюдать установленный порядок их расходования.

Третья глава посвящена правовым вопросам оплаты труда колхозников различных категорий. Здесь дается характеристика и оценка различным методам оплаты труда в полеводстве, животноводстве и оплаты лиц административно-обслуживающего персонала. В настоящее время в колхозах имеет место большое разнообразие в формах оплаты этих категорий колхозников, причем применяются различные принципы ее выдачи. Так, часть колхозов применяет устаревшую оплату за объем выполненной работы, без учета ее результатов, в других колхозах применяется оплата только за продукцию. Последняя пропагандируется и в литературе.<sup>1</sup> Но ни та, ни другая оплата не может создать сама по себе высокой материальной заинтересованности в полеводстве: при оплате только за объем выполненной работы у колхозников нет достаточной заинтересованности в увеличении производства продукции, а при оплате с центра продукции — в своевременном выполнении всех сельскохозяйственных работ. Отсюда наиболее прогрессивным будет сочетание в полеводстве обоих этих принципов и выдача оплаты в течение года за объем выполненной работы, а после сбора урожая — доплата сверх выданного вознаграждения в соответствии с результатами производства.

В животноводстве основными недостатками существующей оплаты является крайне большое число показателей, по которым она начисляется<sup>2</sup> и в значительной степени устаревшие нормы закрепления скота, применяемые во многих колхозах. Следовало бы издать новые Примерные нормы закрепления скота и расценки оплаты труда животноводов, учитывающие разную степень механизации производства и зональные особенности ведения этой отрасли.

Некоторые ученые выступают с предложением ввести оплату труда животноводов только за произ-

<sup>1</sup> См. Правовые вопросы сближения колхозной и общенародной собственности. М., Госюриздат, 1963, стр. 268.

<sup>2</sup> Иногда для учета труда работников животноводства применяется до 20 показателей (См. В. Е. Мамаев. Денежная оплата в действии. Киров. 1959).

водство продукции. Но в настоящее время, когда во многих колхозах кормовая база слаба и в зимний период продуктивность скота значительно снижается, отказ от оплаты за уход и содержание скота может подорвать материальную заинтересованность колхозников. Наиболее правильно на современном этапе сочетать оплату за объем работы и получение продукции, оценивая труд животноводов по небольшому числу показателей.

Недостатком правового регулирования оплаты труда в колхозах является отсутствие единой системы оплаты лиц административно-обслуживающего персонала. В колхозах труд председателя артели, его заместителей и других руководящих работников оплачивается в зависимости от разных показателей: наличия земли, скота и других средств производства, денежного дохода артели, производства сельскохозяйственной продукции, валовой выручки и т. д. В диссертации рассматриваются наиболее распространенные формы оплаты труда руководящих работников артели. Из приводимых в ней данных видно, что оплата за количество земли и скота, в зависимости от денежного дохода, а также от производства продукции, которые пользуются широкой поддержкой в литературе,<sup>2</sup> не отражают в полной мере результатов труда этих работников. Наиболее эффективной формой их материальной заинтересованности представляется оплата по двум показателям: за производство продукции, выраженное в ее денежной оценке по государственным закупочным ценам, и за товарность хозяйства, выраженную в величине денежного дохода на 100 га земли. По этим двум показателям колхозы разрабатывают шкалу ставок оплаты лиц административно-обслуживающего персонала. Необходимо предусмотреть, чтобы оплата председателя колхоза не была завышенной по отношению к оплате других руководящих работников, а оплата лиц административно-обслуживающего персонала в целом — к оплате рядовых кол-

<sup>1</sup> Охалкин К. А. Как перейти на денежную оплату. М., 1960, стр. 34; Н. М. Коробова. Как оплачивается труд колхозников. Л., 1961, стр. 25.

<sup>2</sup> См. Ю. А. Вовк. Новое в оплате труда колхозников. М., Госюриздат, 1963; П. Ф. Харитонов. Некоторые вопросы материальной заинтересованности в колхозах. Сыктывкар. 1964. А. И. Есин. Денежная оплата труда в колхозах. М., 1960.

хозников. Эти положения следовало бы отразить в законодательстве.

В заключительном разделе диссертации излагаются практические соображения по усовершенствованию правового регулирования оплаты труда колхозников. Автор присоединяется к высказанному в юридической литературе предложению о выделении в новом Уставе сельхозартели самостоятельного раздела «Оплата труда в колхозах»,<sup>1</sup> в котором следует осветить наиболее важные вопросы распределения по труду в колхозах. В Уставе следует перечислить принципы оплаты труда в колхозах (материальной заинтересованности, оплаты труда по его количеству и качеству, сочетания общественных и личных интересов) и подчеркнуть, что одной из целей коллективного ведения сельскохозяйственного производства является выравнивание оплаты труда колхозников по сравнению с оплатой рабочих государственных предприятий.

Высказываются также предложения о пересмотре порядка распределения колхозных доходов, закрепленного в ст. ст. 11 — 12 действующего Устава, о подробной законодательной регламентации правового режима фонда оплаты труда в колхозах, закреплении гарантированной оплаты по трудодням и ежемесячной денежной гарантированной оплаты без трудодней, формах дополнительной оплаты, хозяйственного расчета и т. д. По ряду принципиальных полсжений проводятся примерные формулировки, которые, по мнению автора, могут быть учтены при разработке нового Устава сельхозартели.

Наряду с этим, вносятся предложения о выделении части средств, ассигнованных на развитие сельского хозяйства в соответствии с решением мартовского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС, на кредитование колхозов для обеспечения гарантированной оплаты труда, о разработке мероприятий по выравниванию в течение ближайших лет оплаты колхозников с оплатой рабочих государственных предприятий, унификации законодательства по вопросам нормирования и тарификации труда, созданию межколхозных натуральных и денежных

фондов оплаты и т. д. Учитывая возрастающую сложность народнохозяйственных задач, решаемых колхозами, и необходимость их всестороннего развития как школы коммунизма для крестьянства ставится на обсуждение вопрос о создании новой организации по руководству колхозами — Союза колхозов СССР («Союзколхоз») с общесоюзными, республиканскими и областными отделениями и правлениями, избираемыми на соответствующих съездах колхозников. «Союзколхоз» будет осуществлять контроль за соблюдением Устава сельхозартели, обобщать опыт сельхозартелей в планировании организации производства, нормирования и оплаты труда, руководство социалистическим соревнованием, развитием колхозной взаимопомощи и межколхозных связей и т. д.

\* \* \*

По теме диссертации автором опубликованы следующие статьи:

1. «О трудовых колхозных правоотношениях» в журнале «Вестник Московского университета». Серия экономики, философии и права, 1959, № 1.
2. «Гарантированная ежемесячная денежная оплата труда в колхозах» в журнале «Вестник Московского университета». Серия 10, Право, 1960, № 2.
3. «За хорошую работу — материальное поощрение» в журнале «Сельское хозяйство Поволжья», 1961, № 4.
4. «Дополнительная оплата труда колхозников» в «Блокноте агитатора», изд. Пензенского обкома КПСС, 1961, № 15 (316).
5. «Коренные вопросы колхозной жизни» в газете «Пензенская правда» от 18 июля 1961 года.

<sup>1</sup> См. Вестник Московского университета. Серия философии, экономики и права. 1958, № 4, стр. 117.

19/X-65 г. ФЛ01763.

Тираж 200.

Заказ 13125

---

Тип. изд-ва «Пензенской правды»