

В. П. ТЮРК

**ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ЕЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ**
(на материалах предприятий легкой промышленности
СНХ Эстонской ССР 1950—1961)

Автореферат
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Таллин, 1961

Отделение общественных наук Академии Наук Эстонской ССР направляет Вам для ознакомления автореферат диссертации В. П. Тюрка «Заработная плата и ее совершенствование в социалистической промышленности» (на материалах предприятий легкой промышленности СНХ Эстонской ССР 1950—1961 гг.) на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Защита

диссертации состоится « » 1961 года.

Отзывы просим присылать по адресу: Отделение общественных наук Академии Наук Эстонской ССР, город Таллин, ул. Сакала 3.

Ученый секретарь Совета

193926

Центральная научная
БИБЛИОТЕКА
Академии наук Киргизской ССР

Советская страна вступила в новый период своего развития, в период развернутого строительства коммунизма. «Построение коммунистического общества стало непосредственной практической задачей советского народа», отмечается в проекте программы КПСС. Для успешного решения этой исторической задачи необходимо творчески обобщить опыт хозяйственного и культурного строительства и исследовать закономерности перерастания социализма в коммунизм. Важное место среди этих закономерностей занимает дальнейшее совершенствование и развитие форм и принципов распределения — постепенный переход от социалистического принципа распределения к коммунистическому принципу распределения.

В трудах К. Маркса, Ф. Энгельса и В. И. Ленина, а также в важнейших партийных документах даны теоретические основы и важнейшие принципы, относящиеся к формам распределения в социалистическом и коммунистическом обществе.

В работах советских экономистов Е. Л. Маневича, В. И. Мазура, В. Ф. Майера, А. Г. Аганбегяна, В. И. Котелкина, В. И. Каткова и др. исследуются теоретические и практические вопросы организации заработной платы при социализме главным образом на основе опыта хозяйственного строительства в Советском Союзе. Проблема заработной платы сохраняет и в настоящее время в советской экономической науке и практике большую актуальность. Со времени реформы заработной платы в 1931—1933 гг. прошло почти три десятилетия. За этот период в советской экономике произошли большие изменения. Советский народ успешно преодолел тяжелые последствия Великой Отечественной войны и восстановил разрушенное в результате войны народное хозяйство. В текущей семилетке проводится новая реформа заработной платы, в результате которой произойдет ее упорядочение и дальнейший рост. Развитие производства и постепенный переход от социализма к коммунизму делают возможным все более полное познание действующих в условиях социализма экономических законов, в том числе и закона распределения по труду, и его связей с другими экономическими законами. Открывается возможность и вместе с тем возникает экономическая необходимость совершенствования конкретных форм применения принципа распределения по труду,

в том числе и форм заработной платы, повышения их эффективности.

Автор поставил себе целью исследовать теоретические и практические проблемы организации заработной платы, связанные прежде всего с современным этапом развернутого строительства коммунизма в нашей стране. Одной из узловых проблем является связь между участием в производстве и участием в распределении, которую автор и старался исследовать более подробно. В социалистическом обществе в развитии производства определяющую роль играет правильное соотношение между количеством и качеством затраченного труда, с одной стороны, и размером заработной платы, выплачиваемой в соответствующей пропорции, с другой стороны. Поэтому необходимо определить экономическое содержание категории количества и качества труда и дать более точную оценку труда, затраченного трудящимися в специфических условиях различных отраслей и предприятий.

К исследованию этих проблем побудило автора и то обстоятельство, что до сих пор эстонскими экономистами и практиками теория и практика организации заработной платы в условиях Эстонской ССР не изучалась в достаточной степени.

При написании диссертации исходными методологическими основами для автора послужили положения, содержащиеся в трудах К. Маркса, Ф. Энгельса, В. И. Ленина, руководителей КПСС и советского правительства, важнейшие партийные решения и постановления Совета Министров СССР и Эстонской ССР. При составлении диссертации использовались также работы советских экономистов, статистические справочники, материалы ЦСУ, первичные документы предприятий легкой промышленности СНХ Эстонской ССР и т. д.

Диссертация состоит из введения, трех глав и заключения.

В первой главе — «Теоретические основы и важнейшие принципы организации заработной платы в социалистической промышленности» — показывается, что при социализме есть все условия для научной организации заработной платы.

Заработная плата в социалистическом обществе принципиально отличается от зарплаты в капиталистическом обществе. В условиях капитализма зарплата представляет собой превращенную форму стоимости и цены рабочей силы как особого товара.

Заработная плата в социалистическом обществе есть выраженная в денежной форме часть общественного продукта, которая возмещает основную часть необходимых затрат труда и распределяется государством между рабочими и служащими по количеству и качеству труда. В проекте программы КПСС отмечается, что оплата по труду в течение предстоящего двадцатилетия останется основным источником удовлетворения материальных и культурных потребностей трудящихся.

Экономическая необходимость распределения по труду опре-

деляется, во-первых, недостаточно высоким развитием производительных сил, и, во-вторых, недостаточно высокой сознательностью людей. Распределение по труду — это экономический закон, который выражает причинную связь между участием работников в производстве и участием в распределении фонда личного потребления. В результате этого личное потребление трудящихся ставится в зависимость от их труда. Однако личное потребление определяется не только теми продуктами, которое распределяются между производителями по труду, но и теми, которые они получают вне зависимости от затраченного труда из фондов общественного потребления. Это значит, что уровень потребления зависит как от распределения по труду, так и от бесплатного или на льготных условиях распределения общественных фондов. Заработная плата таким образом возмещает не все, а основную часть необходимых затрат труда.

Важнейшей задачей научной организации заработной платы является определение меры труда. Мера труда представляет собой единство количества и качества труда. Последние являются не только субстанцией стоимости продукта, но и основой распределения продуктов между трудящимися. Количество и качество труда — это экономические категории социалистических отношений распределения.

При организации заработной платы учитывается затраченное время, интенсивность труда, тяжесть его, квалификация рабочего, результат его деятельности и другие показатели затрат труда именно потому, что они весьма сильно различаются у отдельных работников, участие в производстве которых неодинаково. В упомянутых показателях суммируется как количество, так и качество труда.

Факторы дифференциации заработной платы мы могли бы разделить на две группы: 1) факторы, которые непосредственно характеризуют затрату рабочей силы, и 2) факторы, которые характеризуют результаты труда. Комплексный учет затрат общественно необходимой рабочей силы и результатов труда делает возможным наиболее точно определить участие работника в общественном производстве на отдельных предприятиях и участках работы.

Организация заработной платы в соответствии с количеством и качеством труда должна обеспечить работникам равную оплату за равный труд. Это один из важнейших принципов организации заработной платы. Этот принцип вытекает непосредственно из закона распределения по труду. Сущность этого принципа толкуется в советской экономической литературе односторонне. Экономисты ограничиваются только тем указанием, что равная плата за равный труд означает независимость заработной платы от пола, расы, возраста и национальности работ-

ника. Такое толкование, на наш взгляд, суживает содержание данного принципа.

Учет принципа равной оплаты за равный труд позволяет также дифференцировать заработную плату в отдельных районах, в отраслях промышленности и на предприятиях соответственно количеству и качеству труда. По этому принципу необходимо дифференцировать зарплату трудящихся соответственно затратам рабочего времени, тяжести труда, интенсивности труда, квалификации рабочих, качеству продукции и производительности труда.

Всесторонний учет принципа равной оплаты за равный труд позволяет при организации зарплаты избегать мелкобуржуазной уравниловки. Последняя не учитывает различий между квалифицированным и неквалифицированным трудом, легким и тяжелым трудом и т. д. Между тем, уравниловка еще полностью не изжита. Тенденция уравниловки в организации зарплаты существует и в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР. Приведем пример. В декабре 1960 г. на Вырусской кожевенно-обувной фабрике средняя заработная плата рабочих 2 разряда составляла 785 рублей (все денежные показатели даются в масштабах цен соответствующего года), 3 разряда — 706 рублей, 4 разряда — 722 рубля, 5 разряд — 1234 рубля и 6 разряд — 978 рублей. Тенденцию выравнивания заработной платы мы наблюдали и на других предприятиях. Это ослабляет материальные стимулы к труду и повышению квалификации рабочих.

Наряду с экономическим законом распределения по труду на зарплату воздействуют и другие экономические законы социализма, которые требуют определенных отклонений зарплаты от меры труда (например, экономический закон преимущественного роста производства средств производства вызывает необходимость более высокого материального стимулирования работников тяжелой промышленности). Но эти отклонения не должны быть чрезмерными. В умеренных пределах они способствуют плановому распределению и перераспределению рабочей силы во всем народном хозяйстве, материально стимулируют производство в той или иной важной отрасли народного хозяйства, освоение новых районов и т. д.

Вторым основным принципом организации зарплаты является опережающий рост производительности труда по сравнению с ростом зарплаты. Это обеспечивает увеличение социалистического накопления и расширение производства. При этом существенно установить, сравниваются ли темпы роста производительности труда с темпами роста номинальной или реальной зарплаты. Результат существенно различен. Так например, в период 1940—1955 гг. производительность труда (на одного рабочего) в целом по Советскому Союзу увеличилась на 98 про-

центов, средняя денежная зарплата в 2,3 раза, а реальная зарплата на 90 процентов.¹

В целом по народному хозяйству можно анализировать в настоящее время соотношение темпов роста производительности труда и реальной зарплаты и соотношение темпов роста производительности труда и номинальной зарплаты, но в отдельных отраслях промышленности или предприятиях — лишь соотношение темпов роста производительности труда и номинальной зарплаты. Важно, чтобы рост производительности труда опережал рост реальной заработной платы. Это обеспечивает рост накоплений и увеличение фондов общественного потребления.

В кожевенно-обувной промышленности СНХ Эстонской ССР за период с 1950 по 1960 г. производительность труда повысилась на 94 процента, а средняя заработная плата рабочих на 22 процента, в трикотажной промышленности соответственно на 87 процентов и 16 процентов. За два первых года семилетки на предприятиях легкой промышленности СНХ Эстонской ССР производительность труда повысилась на 35 процентов, а средняя заработная плата всего лишь на 1,7 процента. Такое соотношение в темпах роста производительности труда и заработной платы в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР обеспечило снижение себестоимости продукции и рост накоплений. Все же, как нам кажется, заработная плата рабочих на предприятиях легкой промышленности СНХ Эстонской ССР в течение первых двух лет семилетки повысилась слишком мало. На некоторых предприятиях, например, на предприятиях кожевенно-обувной, трикотажной промышленности, можно было отметить даже некоторое падение средней заработной платы. Это явление было связано с упорядочением заработной платы. Кроме того выявились некоторые недостатки в определении соотношения роста производительности труда и заработной платы. Переход на новые тарифные условия и семичасовой рабочий день оказал заметное влияние на это соотношение. В таблице 1 мы приводим соответствующие обобщающие данные по предприятиям, подчиненным управлению легкой промышленности СНХ Эстонской ССР.

Приведенные в таблице данные показывают, что на предприятиях текстильной и легкой промышленности Управления легкой промышленности СНХ Эстонской ССР не удалось сохранить дореформенного уровня дневной и месячной производительности труда, в то время как средняя заработная плата рабочих в результате реформы повысилась на 1,1%. В трикотажной и кожевенно-обувной промышленности уровень производительности труда все же не понизился при переходе на 7-часовой рабочий день; дореформен-

¹ М. Макарова, Еще раз о проблеме ценообразования. «Промышленно-экономическая газета» № 36, 24 марта 1957 года. И. И. Чигвинцев, Заработная плата при социализме, Москва, 1958, стр. 20.

Таблица 1

Соотношение между производительностью труда и заработной платой
(на одного рабочего в среднем в месяц) *

Наименование предприятий	Производительность труда			Заработная плата		
	до упорядочения	после упорядочения	в % % + —	до упорядочения	после упорядочения	в % % + —
Текстильные предприятия всего	6604	6459	—2,2	846	859	+1,5
в том числе:						
Трикотажная промышленность	4694	4878	+3,9	847	855	+0,9
Предприятия легкой промышленности всего	4251	4014	—5,6	814	813	—0,1
в том числе:						
Кожевенно-обувная промышленность	6609	6692	+1,3	869	856	—1,5
Швейная промышленность	1532	1401	—8,6	751	770	+2,5

ный уровень был даже несколько превышен. В других отраслях промышленности этого управления падение производительности труда в связи с переходом на 7-часовой рабочий день было обусловлено некоторыми объективными факторами. Так например, в швейной промышленности не удалось сохранить прежнего уровня производительности труда потому, что в связи с увеличением объема продукции швейной фабрики «Балтика» пришлось в 1,7 раза увеличить и число занятых на фабрике рабочих. При таком значительном увеличении числа рабочих не оказалось возможным обеспечить фабрику квалифицированной рабочей силой — новых рабочих пришлось вначале обучать производству, и они, естественно, не могли работать с такой производительностью, как кадровые рабочие. Поэтому средняя производительность труда на предприятиях понизилась примерно на 20%. Если же не принимать в расчет «Балтику», то окажется, что прочие предприятия даже превысили на 1,3% дореформенный уровень производительности труда.

Мы полагаем, что в дальнейшем при упорядочении заработной платы и переходе на более короткий рабочий день следует избегать снижения уровня дневной и месячной производительности труда. Это необходимо учитывать и при установлении уровня заработной платы.

* Показатели вычислены на основании результатов 1960 г. и в масштабах цен этого года. Графа «до упорядочения» — учитываются месяцы с начала года и до проведения упорядочения; «после упорядочения» — месяцы с момента его проведения и до конца года.

Практика определения соотношения между ростом производительности труда и ростом заработной платы нуждается в дальнейшем совершенствовании. Следует обращать больше внимания на исходные данные, получаемые с предприятий. Надо планировать одновременно темпы роста производительности труда и заработной платы в результате всестороннего анализа соответствующих (т. е. общих и местных) факторов. При планировании роста заработной платы следовало бы учитывать также премиальную систему. Однако основным показателем в плане повышения производительности труда должна стать (в связи с введением все более короткого рабочего дня) часовая производительность труда.

Вся система организации заработной платы должна обеспечивать неуклонное осуществление принципа материальной заинтересованности рабочих в результатах своего и коллективного труда. Важными элементами последнего являются фонд предприятия и фонд широкого потребления. Для того, чтобы предприятия могли более эффективно использовать принцип материальной заинтересованности рабочих, следует определять конкретные экономические показатели на более длительные периоды. Следует также добиваться того, чтобы материальные стимулы труда более тесно увязывались с моральными стимулами. Значение последних при переходе от социализма к коммунизму должно неуклонно возрастать.

Конкретной формой сочетания моральных и материальных стимулов труда являются бригады (коллективы) коммунистического труда. Движение за организацию подобных бригад началось в нашей стране перед внеочередным XXI съездом КПСС и приобрело характер общенародного движения. Если в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР к 1 апреля 1960 г. в это движение включилось 3244 трудящихся, то в начале 1961 г. в нем принимало участие уже 7530 работающих — 343 бригады, 6 цехов и 11 смен, а также 3 предприятия. Наименование бригады коммунистического труда к 1 января 1961 г. получили 31 бригада и 4 участка. В движении коммунистического труда формируются характерные черты людей нашего времени, настоящих членов коммунистического общества.

Теоретические основы и важнейшие принципы организации заработной платы в социалистическом обществе проводятся в жизнь путем нормирования труда, через тарифную систему и различные формы и системы заработной платы.

Во второй главе — «Нормирование труда и тарифная система как основы организации заработной платы в социалистической промышленности» — рассматриваются теоретические и практические вопросы, связанные с нормированием труда и применением современной тарифной системы.

При повременной и сдельной оплате труда можно устано-

вить оптимальные пропорции между затраченным трудом и выплачиваемой в соответствии с ним заработной платой при помощи нормирования труда и тарифной системы. Правильная оценка участия работающего в процессе труда полностью зависит от уровня норм труда. Материальной основой для их сравнения является труд, соответствующий способностям рабочих, средней интенсивности труда и квалификации рабочих при нормальных технических и технологических условиях. Если рабочие для выполнения норм выработки должны работать в меру своих способностей, то эти нормы экономически обоснованы.

До реформы заработной платы уровень норм выработки промышленности СНХ Эстонской ССР был весьма неравномерным, как на предприятиях в целом, так и на отдельных участках предприятий. Реформа заработной платы не смогла полностью устранить этой неравномерности. До реформы среднее выполнение норм выработки на предприятиях составляло около 200%, после упорядочения заработной платы этот показатель снизился до 120%. Вознаграждение, получаемое за превышение норм выработки, не является больше определяющим в заработной плате сдельщиков. Однако в результате реформы заработной платы диапазон выполнения норм между отдельными предприятиями стал более широким (предприятия кожевенной и обувной промышленности). В дальнейшем при упорядочении заработной платы на первый план выдвигается унификация уровня действующих норм выработки. Этим путем можно будет избежать уравниловки в организации заработной платы и увеличения определяемой тарифной системой разницы в размере заработной платы между отраслями промышленности, цехами, профессиями и категориями рабочих.

В результате реформы заработной платы на предприятиях Управления легкой промышленности СНХ Эстонской ССР заметно повысилось значение технически обоснованных норм. Это подтверждается данными таблицы 2.

Таблица 2

Удельный вес технически обоснованных норм до и после упорядочения заработной платы в отраслях промышленности, подчиняющихся Управлению легкой промышленности СНХ Эстонской ССР (в % к числу норм)

Отрасли промышленности	1955	1959	до упорядочения	после упорядочения
Кожевенно-обувная промышленность	63	71	68	92
Трикотажная промышленность	72	76	55	77
Швейная промышленность	47	50	47	66

Введение новых, более высоких тарифных ставок позволяет при оплате труда широко применять технически обоснованные

нормы. Поэтому мы больше не встречаем такого чрезмерного перевыполнения норм выработки, которое наблюдалось раньше.

Таблица 3

Уровень выполнения норм выработки до и после упорядочения заработной платы (в %)

Наименование предприятий	до упорядочения, в марте 1960 г.	после упорядочения, в декабре 1960 г.
Кож.-обувной комбинат «Кроом»	191	109,8
„ „ „ «Коммунар»	190	118,3
„ „ „ в городе Тарту	189	116,4
Трикотажная фабрика «Марат»	199	109,2
Фабрика «Пунане Койт»	139	110,4
Швейная фабрика им. В. Клементи	196	110,0

Однако и после упорядочения заработной платы нормирование труда на всех предприятиях легкой промышленности СНХ Эстонской ССР еще не достигло такого уровня, который позволил бы ввести повсюду технически обоснованные нормы выработки. Это в особенности следует отметить в отношении Кивийлиской швейной фабрики и отчасти в отношении швейной фабрики имени В. Клементи.

При определении технически обоснованных норм выработки предприятиям должны оказывать больше помощи станции по исследованию нормативов. Последние должны составлять новые нормативы, которыми нормировщики на месте смогли бы воспользоваться при выработке технически обоснованных норм времени в производстве новых видов продукции. Кроме того они могли бы размножать исходный материал для определения норм и снабжать им предприятия. Было бы целесообразно также усилить и расширить станцию исследования нормативов, находящуюся в ведении Управления легкой промышленности СНХ Эстонской ССР.

Технически обоснованные нормы должны быть прогрессивными, т. е. соответствовать средней интенсивности труда и квалификации рабочих, а также передовым технико-экономическим условиям труда. В данной отрасли промышленности могут быть установлены единые технически обоснованные нормы выработки. Для их определения следует пользоваться статистико-аналитическим методом. Применяя этот метод, мы прежде всего путем статистического анализа выясняем, какие трудовые операции при изготовлении данного вида продукции на отдельных предприятиях являются наиболее рациональными. Затем уже мы анализируем и выясняем конкретные методы и приемы, которые обеспечивают выполнение этих норм.

Однако при оплате труда не везде можно опираться на такие нормы. На отстающих предприятиях рабочие не смогли бы выполнить технически обоснованные нормы на сто процентов. Поэтому заработная плата рабочих оказалась бы сравнительно низкой (по сравнению со средней заработной платой данной отрасли), хотя они работали бы в соответствии со своими способностями. Чувствительные различия между предприятиями в выполнении норм выработки вызывают увеличение предусмотренных тарифной системой различий в заработной плате и затруднения при организации работы на предприятиях и распределении рабочей силы между предприятиями.

Выход из этого положения состоит в разработке для отстающих по объективным причинам предприятий льготных норм выработки. Они определяются на основании действующих в данной отрасли единых технически обоснованных норм при помощи соответствующего льготного коэффициента на известный период времени, в течение которого предприятие должно ликвидировать свое отставание. Применение льготных норм в течение известного периода повышает уровень материальной заинтересованности рабочих в результате своего труда и обеспечивает отстающие предприятия квалифицированными кадрами. Они позволяют более последовательно осуществить социалистический принцип распределения и будут содействовать преодолению отставания ряда предприятий.

При введении технически обоснованных норм выработки и сохранении их одинакового уровня большую роль играет пересмотр этих норм. Пересмотру норм следует уделять больше внимания, так как от него зависит оптимальное соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы, правильное сочетание общенародных и личных интересов трудящихся.

При дифференцировании заработной платы в социалистической промышленности определяющую роль играет тарифная система. При этом существенна не только выработка тарифной системы в соответствии с теоретическими основами организации заработной платы, но и применение действующей тарифной системы в конкретных условиях производства.

До упорядочения заработной платы применявшиеся в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР тарифные сетки не дифференцировали работы в достаточной мере. На предприятиях не было работ, соответствующих двум первым разрядам тарифной сетки.

В обувной промышленности, например, действовала до упорядочения заработной платы девяти-разрядная тарифная сетка с соотношением крайних разрядов 2,4, но фактически применялась семи-разрядная сетка с соотношением крайних разрядов ниже двух.

Таблица 4
Удельный вес рабочих 1 и 2 разряда до и после упорядочения заработной платы в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР

	Кожевенно-обувная промышленность	Фабрика „Марат“	Фабрика „Пунане Койт“	Киви-ылиская швейная ф-ка
До упорядочения	0,1	0,7	1,3	—
После упорядочения	21,1	18,3	6,2	12,3

Чтобы сохранилось соотношение крайних разрядов, необходимо предусмотреть работы по всем разрядам. Первому разряду должна соответствовать самая простая работа в данной отрасли промышленности. Так как производственные уровни и характер работы постоянно изменяются, то изменяется и базовая работа, соответствующая первому разряду тарифной сетки. А тарифно-квалификационные справочники должны быть составлены так, чтобы в них были предусмотрены работы по всем тарифным разрядам. Это было учтено при проведении реформы заработной платы.

Применение новых тарифных сеток и тарифно-квалификационных справочников предполагает перетарификацию рабочих. В работе дан анализ результатов перетарификации рабочих в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР, проведенной в ходе подготовки к переходу на новые тарифные условия; в обувной промышленности, например, средний тарифный коэффициент повременщиков упал с 2,17 до 1,44, а сдельщиков — с 1,96 до 1,43.

В результате проведения тарифной реформы одновременно изменились соотношения крайних разрядов тарифной сетки и разряды. От них в большой степени зависит повышение квалификации рабочих. Из проделанного анализа вытекает, что (1) существенно уменьшился диапазон тарифной сетки, (2) нивелировались разрядные коэффициенты и (3) уменьшилось количество тарифных разрядов. Наблюдается тенденция к уменьшению диапазона тарифной сетки. Это вполне соответствует проекту программы КПСС, в котором отмечается, что постепенно должна сокращаться разница между высокими и сравнительно низкими доходами. Уменьшение разницы стало возможным в результате: 1) роста квалифицированных кадров, 2) уменьшения разницы между отдельными рабочими в уровне квалификации и производительности труда, 3) повышения реальной заработной платы трудящихся и прежде всего денежной заработной платы.

Унификация тарифной сетки, произведенная при осуществлении реформы заработной платы, вполне обоснована. Если до

реформы заработной платы в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР действовало 9 тарифных сеток с различным количеством тарифных разрядов и различным отношением крайних тарифных коэффициентов, то после реформы сохранилась лишь одна 6-разрядная тарифная сетка с соотношением крайних разрядов 1 : 1,8. Но при унификации тарифных сеток нельзя впадать в другую крайность, а именно — устанавливать слишком мало (3—4) разрядов. Это препятствовало бы повышению квалификации рабочих.

Тарифными ставками определяется размер заработной платы за работу по данной тарифной сетке и данному тарифно-квалификационному справочнику. По ним образуется средняя заработная плата отдельных категорий работников. Посредством тарифных ставок социалистическое государство дифференцирует заработную плату как в рамках всего народного хозяйства, так и на отдельных предприятиях.

Но индивидуальная заработная плата рабочих состоит не только из оплаты по тарифу; в нее входят и другие составные элементы, которые следует учитывать при дифференциации заработной платы. Удельный вес отдельных частей заработной платы заметно изменился с переходом на новые тарифные условия.

Таблица 5

Изменение структуры заработной платы сдельщиков и повременщиков до и после ее упорядочения в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР (в %% к фонду заработной платы)

Год	Сдельщики					Повременщики			Прочие выплаты
	Оплата по тарифу	Зарплата за перевыполнение нормы	Прогрессивная доплата	Премия	Всего	Оплата по тарифу	Премия	Всего	
1955	54,5	38,3	5,6	1,6	100	89,9	10,1	100	7,6
1959	52,5	35,7	10,7	1,1	100	81,0	19,0	100	3,1
1960	82,4	10,0	—	7,6	100	91,0	9,0	100	8,5

Заработная плата рабочих-сдельщиков состоит, таким образом, из трех основных частей: оплата по тарифу, заработная плата за перевыполнение норм выработки и премии. В отдельных случаях, которые точно регламентированы законом, к этим трем частям присоединяется еще прогрессивная доплата. Заработная плата повременщиков состоит из двух частей: оплата по тарифу и премии. Для того, чтобы существующая тарифная система определяла дифференциацию заработной платы, в заработной плате рабочих абсолютно господствующую роль должна играть

оплата по тарифу. Так это и было при оплате труда повременщиков. Однако на образование средней заработной платы сдельщиков до реформы большое влияние оказывала доплата за перевыполнение нормы. В результате упорядочения заработной платы удельный вес этого составного элемента понизился в несколько раз, что следует считать вполне обоснованным.

В дальнейшем целесообразно повышать среднюю заработную плату рабочих не путем увеличения вознаграждения за перевыполнение норм, а посредством повышения тарифных ставок заработной платы по мере повышения производительности труда. Следует повышать тарифные ставки не ежегодно, но в течение более длительных периодов, предусмотренных планом.

В данной части работы анализируются также результаты реформы заработной платы в части уровня средней заработной платы на предприятиях легкой промышленности СНХ Эстонской ССР. Заработная плата регулировалась как между отдельными отраслями промышленности, так и между категориями рабочих и профессиями. В результате заработная плата стала в большей степени соответствовать количеству выполняемого рабочими труда.

При помощи тарифной системы и нормирования труда создаются условия для применения конкретных форм и систем заработной платы на промышленных предприятиях.

В третьей главе — «Совершенствование форм и систем заработной платы в социалистической промышленности в период развернутого строительства коммунизма» — рассматривается применение конкретных форм зарплаты в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР и тенденции их совершенствования.

Сравнивая положительную и отрицательную стороны повременной и сдельной зарплаты, можно сделать вывод, что в настоящее время при существующих условиях производства основной формой зарплаты является сдельная зарплата. Среди применяемых форм зарплаты в промышленности СССР удельный вес сдельной зарплаты до упорядочения заработной платы повышался.

До проведения реформы заработной платы удельный вес рабочих-сдельщиков в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР более или менее соответствовал их среднему удельному весу во всем Советском Союзе. Лишь на предприятиях кожевенно-обувной промышленности этот показатель в Эстонской ССР был значительно выше. В этом заключается одна из причин того, что средняя заработная плата рабочих кожевенно-обувной промышленности до реформы была выше, чем на предприятиях трикотажной промышленности (учитывая действовавшую систему, соотношение должно бы быть обратным).

Широкое использование сдельной заработной платы в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР (и вообще в промышлен-

Таблица 6

Изменение численности рабочих-сдельщиков и повременщиков в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР (в % к общему числу рабочих)

Отрасли промышленности	до упорядочения, по состоянию на 1 января 1960		после упорядочения, по состоянию на 1 января 1961	
	сдельщ.	поврем.	сдельщ.	поврем.
Кожевенно-обувная промышленность	90,1	9,9	85,7	14,3
Швейная промышленность	87,5	12,5	79,2	20,3
Трикотажная промышленность	76,0	24,0	60,7	39,3

ности СССР) до упорядочения заработной платы обусловлено в значительной степени, во-первых, низкими тарифными ставками, которые не соответствовали больше средней заработной плате рабочих, во-вторых, относительно большим значением ручного труда и индивидуального производства в производственном процессе, в-третьих, большой потребностью в различных потребительских товарах на внутреннем рынке. Для устранения диспропорции между производством и потреблением было необходимо резко увеличить объем выпускаемой продукции. При этом количественная сторона имела первостепенное значение; увеличение же количества производимых товаров в значительной мере стимулируется сдельной оплатой труда. Расширению сферы применения сдельной зарплаты способствовали также некоторые субъективные факторы. Некоторые руководящие работники предприятий, используя недостатки в зарплате, стремились форсировать ее быстрый рост путем применения сдельной заработной платы (особенно сдельно-прогрессивной зарплаты).

Преобладающая роль сдельной зарплаты в настоящее время не означает, что существующее положение должно сохраниться и в будущем. На современном этапе коммунистического строительства в социалистической промышленности, в том числе в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР, появились новые тенденции, ведущие к сокращению сферы применения сдельной заработной платы и в связи с этим к соответствующему расширению сферы применения повременной зарплаты. Это обуславливает изменения в условиях производства, в характере труда, в бытовых условиях и сознании работников. В период очень быстрого технического прогресса происходит электрификация всего народного хозяйства, комплексная механизация и автоматизация производства и специализация предприятий. Это позво-

ляет переходить к массовому, крупносерийному конвейерному производству.

При проведении реформы заработной платы учитывались тенденции к сужению сферы применения сдельной оплаты труда. Так, на предприятиях легкой промышленности СНХ Эстонской ССР удельный вес сдельщиков упал с 81% до 71,3%, т. е. приблизительно на 12%; при этом на предприятиях текстильной промышленности понижение было более значительным, чем в легкой промышленности в целом. При дальнейшем упорядочении заработной платы следует еще более расширить сферу применения повременной оплаты труда. Работа на конвейере с заданным ритмом становится определяющей формой организации труда в промышленности. Рабочий уже не принимает участия в изготовлении всего изделия, а совершает лишь отдельные трудовые операции.

Результаты проведенного в диссертации анализа показывают, что повременная оплата труда в своем развитии претерпела коренные изменения. В начальный период Советского строя, в период создания материальной и технической базы социализма, повременная оплата применялась на тех производственных участках, где нормирование труда было невозможно, или же где нормирование было связано с большими затратами труда. Сейчас она применяется и там, где можно нормировать труд точно и своевременно. Более того, точный учет времени при регламентированном процессе труда требует применения повременной зарплаты. В этом случае повременная зарплата приближается к сдельной зарплате и позднее заменит ее.

Существенными проблемами в настоящее время при применении повременной и сдельной зарплаты являются разработка основ применения индивидуальных и коллективных систем зарплаты, перспективы их использования, а также роль и место премиальных систем в социалистической организации зарплаты.

При индивидуальной системе оплаты труда заработок рабочего зависит от результатов его индивидуального труда, при коллективной системе зарплаты — от результатов труда коллектива, к которому он принадлежит. В настоящее время применение индивидуальной системы зарплаты стимулирует более полное раскрытие способностей рабочего и их применение в производственном процессе. Зарплата рабочего находится в прямой зависимости от его труда. Он заинтересован в увеличении продукции и повышении ее качества, в модернизации и обновлении используемых машин и оборудования, а также в чистоте рабочего места.

Однако при применении индивидуальной системы зарплаты, возможно, имеют место некоторые отрицательные результаты. Она в некоторой степени отделяет рабочего от коллектива. Каждый рабочий в отдельности стремится лучше работать и таким образом получать более высокую зарплату. Некоторые рабочие

не интересуются окончательными результатами работы участка, цеха и предприятия.

Индивидуальная система оплаты труда не соответствует также современным прогрессивным формам организации труда (комплексные бригады, конвейерные производственные бригады и так далее). При производстве многих изделий необходимо и целесообразно совмещение нескольких профессий. Все это требует применения коллективной системы оплаты.

Коллективные формы оплаты способствуют воспитанию коммунистического отношения к труду, повышают материальную заинтересованность трудящихся в работе всего коллектива: участка, цеха и предприятия. Эти формы создают лучшие условия для совмещения нескольких профессий.

В настоящее время углубляется и расширяется всенародное движение коммунистического труда. Каждый член коллектива коммунистического труда заинтересован не только в результате своего личного труда, но и в результатах труда товарищей, других членов коллектива. Здесь существует принцип — один за всех, все за одного. Творческое претворение в жизнь этого принципа помогает углублению коммунистического отношения к труду среди рабочих. Коллективная система оплаты положительно влияет на образование тесных отношений взаимопомощи между рабочими.

Возможности применения коллективной системы оплаты труда особенно благоприятны в легкой промышленности. Например, в обувной промышленности СНХ Эстонской ССР абсолютное большинство обуви (примерно 90%) производится на конвейерных линиях. Их значение увеличивается непрерывно также в швейной и трикотажной промышленности. Если конвейеры движутся в нормальном ритме, и их мощности используются полностью, то уже имеются необходимые предпосылки для перехода к коллективной системе заработной платы. На наш взгляд, при необходимых организационных и технических условиях нужно шире и смелее применять на промышленных предприятиях коллективную систему сдельщины.

В организации заработной платы в социалистической промышленности существенное место принадлежит премиальной системе заработной платы. Значение премиальной системы увеличилось в несколько раз с переходом на новые тарифные условия. Это показывают данные, приведенные в таблице 7.

Если до реформы заработной платы на предприятиях легкой промышленности СНХ Эстонской ССР доминировала система прямой сдельной заработной платы, то после упорядочения определяющей стала премиальная система сдельной и повременной зарплаты. Это означает известный перелом в применении систем заработной платы, вызванный объективными факторами. Такое положение характерно не только для легкой промышленности СНХ Эстонской ССР, но и для всей промышленности Со-

Таблица 7
Изменение удельного веса различных систем заработной платы до и после упорядочения на предприятиях Управления легкой промышленности СНХ Эстонской ССР (в %% к общему числу сдельщиков и повременщиков)

Отрасли промышленности	Сдельщики						Повременщики			
	На прямой сдельщине		На сдельно-прогрессивной		На сдельно-премиальной		На простой повременной оплате		На повременно-премиальной системе	
	до упорядочения	после упорядочения	до упорядочения	после упорядочения	до упорядочения	после упорядочения	до упорядочения	после упорядочения	до упорядочения	после упорядочения
Кожевенно-обувная промышленность	67,3	28,2	3,3	—	29,4	71,8	48,4	27,3	51,6	72,7
Трикотажная промышленность	100,0	61,7	—	—	—	38,3	30,1	26,2	69,9	73,8
Швейная промышленность	100,0	25,3	—	—	—	74,7	67,2	33,4	32,8	66,6

ветского Союза. В настоящее время при дальнейшем упорядочении заработной платы следует делать упор на выработку такой премиальной системы, которая во всех отношениях стимулирует производство и оказывает также известное воспитательное влияние на рабочих.

Существенное значение имеет удельный вес премий в оплате рабочих. От него зависит их материальная заинтересованность в результатах своего труда. Удельный вес премий в заработной плате сдельщиков и повременщиков характеризуют данные, приведенные в таблице 8.

Анализ результатов реформы заработной платы показывает, что на предприятиях легкой промышленности СНХ Эстонской ССР повысился не только удельный вес сдельщиков и повременщиков, труд которых оплачивается на основании премиальной системы заработной платы, но и удельный вес премий в их заработной плате. Однако удельный вес премий в заработной плате рабочих еще не достиг максимальных пределов (т. е. 20—40%). Действующая премиальная система заработной платы могла бы еще более стимулировать материальную заинтересованность рабочих.

При анализе премиальной системы заработной платы в социалистической промышленности целесообразно разделить ос-

Таблица 8

Удельный вес премий в основной заработной плате в обувной, трикотажной и швейной промышленности СНХ Эстонской ССР за 1955 г., до и после упорядочения заработной платы (в %%)

Отрасль промышленности	1955		до упорядочения		после упорядочения	
	сдель- щики	повре- менщики	сдель- щики	повре- менщики	сдель- щики	повре- менщики
Обувная промышленность	3,7	11,0	2,9	15,4	9,4	15,5
Трикотажная промышленность	—	10,7	—	22,1	9,1	17,3
Швейная промышленность	0,3	6,4	—	6,3	4,9	8,1

новы премирования в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР (и вообще в Советском Союзе) на две большие группы: во-первых, основы премирования, посредством которых обеспечивался бы рост эффективности использования живого труда, и, во-вторых, основы премирования, посредством которых обеспечивалась бы экономия овеществленного труда. Премияльные системы, входящие в обе группы, связаны между собой. Премия способствует повышению эффективности живого труда, увеличению продукции и повышению ее качества. К применению данных премияльных основ в отдельных отраслях промышленности и на предприятиях необходимо подходить дифференцированно.

Увеличение продукции является в советской промышленности одной из важнейших основ премирования. Премирование, в свою очередь, стимулирует высокие темпы роста производства. Премия за увеличение продукции следует ставить в зависимость не от индивидуальной, прямой сдельной системы заработной платы, а от простой повременной системы заработной платы и коллективной системы оплаты труда.

При этом необходимо избегать премирования за выполнение и перевыполнение производственного плана при заниженном планировании. Новая реформа заработной платы предусматривает выплату премии за выполнение и перевыполнение производственного плана рабочим-сдельщикам, занятым на работах с регламентированным режимом (на конвейерах, поточных линиях). Но в этом случае премии должны зависеть от результатов труда коллектива — цеха, отдела или предприятия. Этот вид премий применяется лишь в тех отраслях промышленности (например, в текстильной и обувной промышленности), которым принадлежит особо решающее значение в развитии всего народного хозяйства или в увеличении роста производства товаров широкого потребления.

Качество продукции во многом зависит от живого труда. Повышение качества продукции было и останется одной из основ премирования. Необходимость повышения качества продукции особенно остро подчеркнул Июньский пленум ЦК КПСС 1959 года. Премия за качество продукции можно сочетать с различными системами зарплаты, а особенно со сдельной заработной платой. В легкой промышленности СНХ Эстонской ССР целесообразно предусматривать, в зависимости от конкретных условий производства, премии 1) за увеличение удельного веса продукции первого сорта (в том числе за выпуск лишь продукции первого сорта), 2) за расширение ассортимента.

Премирование за увеличение продукции первого сорта экономически эффективно в том случае, если выплаченная премия меньше той экономии, которая получена в результате повышения качества продукции. Это однако не обеспечивается в обувной промышленности СНХ Эстонской ССР. Например, Тартуский кож.-обувной комбинат в 1958 году заплатил штрафы в размере 62 000 рублей за невыполнение плана по сортности и в размере 15 000 рублей за снижение сортности, а в 1959 году соответственно 18 000 и 56 000 рублей. Для устранения такого положения необходимо еще более повысить материальную заинтересованность рабочих в повышении качества продукции и усилить окончательный контроль, чтобы избежать понижения сортности продукции в торговых организациях. В настоящее время целесообразно увеличить применение повременно-премиальной системы заработной платы при оплате труда контролеров — браковщиков. При этом основная заработная плата должна зависеть от профессионального стажа работы, а премия — от точности сортировки готовой продукции.

В интересах увеличения ассортимента продукции необходимо предусмотреть систему премирования за внедрение в производство новой продукции. За это должны получать премии не только художники и модельеры, но также рабочие и инженерно-технические работники, от которых непосредственно зависит внедрение в производство новых моделей. Величина премии может зависеть от оценки соответствующих работников торговли, т. е. от того, насколько новое изделие отвечает потребности населения.

Целью социалистического производства является — производить не только много, но и дешево. Для этого необходимо экономно расходовать сырье, материалы, топливо, энергию, а также по-хозяйски и заботливо использовать оборудование и машины. Исходя из этого, в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР в качестве основания для премирования являются следующие показатели: 1) экономия материала, сырья, топлива и энергии, 2) хозяйское использование оборудования и машин. Премия за экономию должна сравниваться с ее результатами. В обувной промышленности СНХ Эстонской ССР премия штам-

повщиков и закройщиков составляла в 1955—1958 гг. 6—8% от экономии кожи и заменителей кожи. На Тартуском кожевенно-обувном комбинате она составляла 14,9%. На наш взгляд экономическая эффективность данной премиальной системы была бы еще больше, если бы от полученной экономии выделялось для выплаты премий 25—40%. С переводом на новую систему премирования премии за экономию материала на некоторых участках работы приблизятся к этому показателю. В интересах лучшего использования оборудования в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР предусмотрена премиальная система оплаты дежурных электриков и дежурных слесарей за уменьшение лимита простоя оборудования. Этот вид премии не вызывает роста себестоимости и способствует увеличению производства.

В социалистической промышленности существенное значение имеет также организация заработной платы инженерно-технических работников. Вопрос организации оплаты труда этих работников в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР рассматривается в последнем параграфе третьей главы.

Заработная плата инженерно-технических работников состоит: 1) из должностной или основной заработной платы и 2) из премии или дополнительной заработной платы.

В связи с общим ростом заработной платы рабочих за период 1950—1960 гг. в промышленности СССР средняя заработная плата рабочих непрерывно приближалась к средней зарплате инженерно-технических работников. Так, например, если в 1950 году средняя заработная плата инженерно-технических работников легкой промышленности СНХ Эстонской ССР превышала среднюю заработную плату рабочих на 34,9%, то в 1955 г. на 22,5% и в 1959 г. на 11,6%. При этом до упорядочения заработная плата у некоторых групп рабочих значительно превышала заработную плату инженерно-технических работников. Например, зарплата помощника мастера превышала зарплату мастеров в 1,5—2 раза, на кож.-обувных фабриках зарплата основных рабочих превышала зарплату мастеров примерно в 1,5 раза. Такое положение, во-первых, затрудняет правильный подбор и расстановку инженерно-технических кадров, во-вторых, нарушает материальную заинтересованность инженерно-технических работников в работе предприятия. Уравнивание средней заработной платы инженерно-технических работников со средней заработной платой рабочих не способствует и уничтожению существенных различий между умственным и физическим трудом.

В социалистической организации заработной платы необходимо сохранить определенное соотношение между зарплатой инженерно-технических работников и рабочих. Оно могло бы равняться соотношению крайних разрядов действующей тарифной сетки. По новой реформе заработной платы оно составляет 1,8—2,0. Однако еще не вполне разрешен вопрос — каким путем можно сохранить оп-

ределенное реформой заработной платы соотношение между средней зарплатой инженерно-технических работников и рабочих. Это зависит от конкретных путей роста средней заработной платы рабочих. По нашему мнению, для существующих категорий работников в качестве базисного показателя следует брать среднюю заработную плату рабочих. Например, средняя зарплата рабочих 100, у служащих 80, у инженерно-технических работников 160. Если повышается средняя заработная плата рабочих, то за известный промежуток времени повышаются и средние зарплаты других категорий трудящихся.

Из анализа организации заработной платы инженерно-технических работников следует, что, во-первых, минимум должностного оклада должен быть гарантирован, его нецелесообразно и неправильно ставить в зависимость от результатов выполнения плана производства, от прироста продукции или от иных экономических результатов; во-вторых, должностной оклад должен зависеть от профессионального стажа работы и образования. В результате анализа данной проблемы автор делает предложение по структуре должностных окладов. Гарантированный минимум должностной заработной платы должен быть равен средней зарплате рабочих. Специальное среднее образование или общее образование увеличивают зарплату на 10%, а высшее специальное на 20%. Профессиональный трудовой стаж в 5—10 лет увеличивает минимальный должностной оклад на 15%, стаж в 10—15 лет на 25% и выше 15 лет на 35%. По нашему мнению, такая организация должностных окладов инженерно-технических работников будет способствовать повышению культурно-технического уровня данных работников и росту производства.

Существенным средством, обеспечивающим материальную заинтересованность инженерно-технических работников в своем труде, является соответствующая система премирования. Удельный вес премии в должностном окладе инженерно-технических работников непрерывно повышался. Например, в обувной, трикотажной и швейной промышленности в 1951 г. данный показатель составлял 6—10%, в 1955 г. 11—20%, в 1958 г. 18—22%, в 1960 г. 8—21%. С 1 октября 1959 года установлена новая, более совершенная премиальная система. По действующей премиальной системе премию получают те инженерно-технические работники, которые непосредственно влияют на производство. Экономическая эффективность организации заработной платы инженерно-технических работников в большой степени зависит от основы премирования. По старой премиальной системе основанием для получения премий было выполнение и перевыполнение производственного плана. Подобная количественная премия не способствовала экономии в производстве. По действующей системе основой премирования является выполнение и перевыполнение плана снижения себестоимости продукции. Это способствует всестороннему использованию внутренних резервов пред-

приятый, экономии живого и овеществленного труда. Но действующую систему премирования инженерно-технических работников следует еще совершенствовать. Основой премирования должно быть снижение себестоимости по сравнению с предыдущим годом.

Премия за качество продукции получают те инженерно-технические работники, которые непосредственно влияют на качество продукции. Кроме того, следует еще более повышать материальную заинтересованность во внедрении новой техники, технологии, рационализаторских предложений, а также в оперативном внедрении современных технических новшеств.

Источником премирования ИТР мог бы быть фонд зарплаты, а также определенная часть чистого дохода предприятия, значение которого в премиальных суммах должно возрасти.

В заключительном разделе диссертации значительное место занимают теоретические и практические выводы о значении совершенствования организации заработной платы. Целесообразно постепенно расширять применение формы повременной зарплаты и коллективной сдельщины (по результатам коллектива). Эти формы наиболее соответствуют современному техническому и технологическому развитию производства и способствуют воспитанию коллективизма и коммунистического отношения к труду. Иначе был бы немислм переход к коммунистическому распределению. В проекте программы КПСС подчеркивается, что этот переход «... завершается после того, как принцип распределения по труду исчерпает себя до дна, то есть, когда наступит изобилие материальных и культурных благ и труд превратится для всех членов общества в первую жизненную потребность.»

* *
* *

Диссертация написана на эстонском языке.

Основное содержание диссертации опубликовано в статьях:

1) «О применении сдельной заработной платы на предприятиях легкой промышленности Эстонской ССР», Ученые записки Тартуского госуниверситета, выпуск № 69, Тарту, 1958 (на эстонском языке, резюме на русском языке), объем 2 печатных листа.

2) «Организация заработной платы руководящих и инженерно-технических работников в легкой промышленности СНХ Эстонской ССР», Ученые записки Тартуского госуниверситета, выпуск № 72, Тарту, 1959 (на эстонском языке, резюме на русском языке), объем 1/2 печатного листа.

3) «О содержании экономических категорий количества и качества труда», Ученые записки Тартуского госуниверситета, выпуск № 97, Тарту, 1960 (на эстонском языке, резюме на русском и немецком языках), объем 1 печатный лист.

4) «Заработная плата в социалистическом обществе», Эстонское Государственное Издательство, Таллин, 1961 (на эстонском языке), объем 4 печатных листа.