

## ОБЪЕКТИВНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРУКТУРЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРИ СОЦИАЛИЗМЕ

Заработная плата при социализме является сложной экономической категорией. Структура ее изучена еще далеко не полностью. Разнообразие научных подходов к решению проблемы, разное толкование ее экономической природы свидетельствуют прежде всего о том, что познание этой стороны заработной платы требует дальнейшего исследования.

Изучение и правильное обоснование структуры заработной платы становится особенно актуальным в последние годы, когда в практику внедряются новые виды дополнительных выплат по результатам работы предприятия в целом и его отдельных подразделений. Несовершенством структуры заработной платы можно объяснить имеющиеся факты, когда заработная плата растет, а по производительности труда, качеству работы коллектив не достигает установленных показателей. Это означает чаще всего, что зарплата повышается искусственно, а премии и поощрительные надбавки слабо связаны с количеством и качеством труда. А между тем каждый работник должен четко представлять: из каких элементов складывается его заработная плата, за что ему платят больше или меньше, за что его заработную плату могут резко снизить или увеличить. В материалах XXVII съезда Коммунистической партии Советского Союза отмечалась необходимость повысить действенность системы оплаты труда. «Усилившиеся в последнее время элементы уравниловки, большие недостатки в области нормирования труда, организации заработной платы подрывают ее стимулирующую роль, сдерживают рост производительности. С таким положением мириться нельзя. Размер заработка каждого труженика должен быть приведен в строгое соответствие с результатами его труда»<sup>1</sup>.

Исследуя структуру заработной платы, необходимо выяснить экономическую природу основной и дополнительной, постоянной и переменной ее частей. К. Маркс отмечал: «Заработная плата вообще определяется не только количеством товаров, которые я могу получить в обмен на нее. В ней содержатся различные отношения»<sup>2</sup>. Представляется, что наличие основной и дополнительной частей заработной платы связано с воздействием на нее целого ряда экономических законов. Взаимосвязь закона распределения по труду и заработной платы представляет собой взаимосвязь сущности и явления. Закон распределения по труду выражает сущность заработной платы при социализме, определяет зависимость ее величины от количества и качества труда, обуславливает соизмерение размеров заработка с трудовым вкладом каждого участника производства. Он закономерно является основным моментом содержания заработной платы, но не исчерпывает его.

Заработная плата как многогранная экономическая категория выступает формой проявления ряда экономических законов: основного экономического закона, закона планомерного развития производства, закона стоимости и неуклонного повышения производительности труда. Поэтому заработная плата содержит в себе целый ряд элементов, которые непосредственно не связаны с количеством и качеством труда. Это доплаты в виде районных коэффициентов и оплата перерывов кормящим матерям, доплаты за разъездной характер работы и в связи с сокращенным рабочим днем для лиц, не достигших 18-летнего возраста, оплата вынужденных простоев и другие.

Доплаты, не связанные непосредственно с количеством и качеством труда, являются результатом совокупного действия на заработную плату нескольких экономических законов социализма. Некоторые авторы предлагают вообще вынести эти доплаты за рамки заработной платы. Г. В. Мальцев, например, приходит к такому выводу: «Некоторые из элементов... лучше вообще не считать заработной платой, поскольку они часто носят характер «приплаты» государства работнику за дефицитность его профессии, за согласие трудиться в отдаленных районах»<sup>3</sup>.

На наш взгляд, если исходить из совокупности действующих на заработную плату законов, то все эти доплаты могут быть отнесены к заработной плате, именно к дополнительной ее части, поскольку кроме соответствия затратам и результатам труда заработная плата должна выполнять еще целый ряд функций.

Основная часть заработной платы, отражающая непосредственно коли-

чество и качество труда, по своему составу неоднородна. В ее структуре можно выделить относительно постоянную часть (тариф, должностной оклад), а также переменную часть, выступающую в форме премии. Различие в затратах и результатах труда, лежащих в основе премии и тарифа (оклада), определяет различие этих форм вознаграждения за труд (относительную постоянность одной части и переменность другой), а также их относительную самостоятельность.

Многие исследователи тариф (оклад) представляют как отражающий постоянные факторы качества труда (его сложность, условия), а премию как отражающую его переменные факторы (инициативность, организованность, трудовая добросовестность и т. п.)<sup>4</sup>. В этом они видят основу для разграничения постоянной и переменной частей заработной платы.

Действительно, в тарифных ставках (окладах) отражаются сложность труда, его условия, интенсивность. Каждый из этих факторов может отклоняться от уровня, зафиксированного в тарифных ставках (окладах). Изменяющийся характер данных факторов количества и качества труда связан с отношением к труду, выполнением своих обязанностей — инициативностью, добросовестностью, организованностью. Это не переменные факторы качества труда, а свойства рабочей силы, которые обуславливают различия в количестве и качестве труда.

Представление о том, что постоянные факторы качества труда находят отражение в тарифе или окладе, а переменные — в премии, ведет к отрицанию стимулирующей роли тарифа (оклада) в достижении более высоких результатов труда. В переменной части заработной платы отражаются те же факторы количества и качества труда, что и в постоянной, но повышенные в силу индивидуальных особенностей рабочей силы.

Тарифная ставка (оклад) — это мера вознаграждения за труд, выполненный в пределах общественно обязательных норм. Однако в каждой квалификационной группе или на каждом рабочем месте находятся такие работники, которые проявляют различное отношение к работе: разную инициативу, старательность, изобретательность, а следовательно, различными будут и результаты их труда. Переменная часть основной заработной платы, выступающая в форме премии, необходима в том случае, если имеются дополнительные затраты и результаты труда, обусловленные качествами самого работника. Все премии, выплачиваемые рабочим и служащим, по своей экономической природе должны являться формой вознаграждения за труд, превышающий норму. Они представляют собой вознаграждение за сверхнормативный вклад в результат труда и являются формой материального стимулирования трудовых затрат и результатов, неучтенных постоянной частью заработной платы. Отмечая, что «премии будут недопустимы при системе полного коммунизма, но в переходную эпоху от капитализма к коммунизму обойтись без премий нельзя»<sup>5</sup>, В. И. Ленин вместе с тем подчеркивал, что премирование используется неудовлетворительно, если означает прямую прибавку к заработной плате<sup>6</sup>. Это ленинское указание является актуальным и в настоящее время. В Политическом докладе Центрального Комитета Коммунистической партии Советского Союза XXVII съезду КПСС указывается «на недопустимость так называемой «выводилки», выплаты незаработанных денег, выдачи незаслуженных премий, установления «гарантийных» ставок зарплаты, не связанных с трудовым вкладом работника»<sup>7</sup>.

Структура заработной платы, как и всякое экономическое явление, должна рассматриваться в движении и развитии. В Программе Коммунистической партии Советского Союза записано: «Необходимо постоянно совершенствовать систему заработной платы, с тем чтобы она в полной мере отвечала принципу оплаты по количеству и качеству труда, учитывала его условия и результаты, стимулировала повышение квалификации работников, производительности труда, качества продукции, рациональное использование и экономию всех видов ресурсов»<sup>8</sup>.

Перевод экономики на интенсивный путь развития, повышение эффективности общественного производства требуют усиления взаимосвязи с результатами труда всех структурных элементов заработной платы. Общее направление развития всех видов премий в двенадцатой пятилетке — это усиление их связи с конечными результатами труда и повышение стимулирующей роли, во-первых, в росте производительности труда, во-вторых, в повышении качества труда и продукции, в-третьих, в экономии материальных и трудовых ресурсов. Однако эффективность структурной организации заработной платы во многом зависит от правильной организации не только

ее премиальной, но и тарифной (окладной) части, доля которой в заработной плате остается основной. Лишь на прочной базе рациональной организации тарифа (оклада) возможно создать и эффективную премиальную систему.

Опыт последнего десятилетия показал, что без усиления роли постоянной части заработной платы в стимулировании результатов труда невозможно обеспечить необходимую заинтересованность работников в улучшении индивидуальных и коллективных показателей. По расчетам некоторых экономистов, «около 90 % основного заработка выплачивается практически независимо от выполнения многих важных производственных показателей»<sup>9</sup>. В результате тот или иной разряд становится гарантией получения определенного заработка, что приводит к уравнительному распределению заработной платы у работников одинаковых разрядов.

Необходимость повышения стимулирующей роли постоянной части заработной платы требует расширения понятия структуры заработной платы, введения в ее состав элементов среднесрочного действия. Например, в период между пересмотрами тарифных ставок (окладов), для увязки заработной платы с ростом производительности труда могут использоваться подвижная тарифная ставка, а также различные надбавки к ней. Поэтому звеньев в структуре заработной платы должно быть столько, сколько необходимо для всесторонней и полной оценки количественных и качественных затрат труда и его результатов.

<sup>1</sup> Материалы XXVII съезда КПСС.—М., 1986.—С. 256.

<sup>2</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Соч.—Т. 6.—С. 447.

<sup>3</sup> Мальцев Г. В. Социальная справедливость и распределение по труду в социалистическом обществе // Советское государство и право.—1982.—№ 7.—С. 57.

<sup>4</sup> См.: Осипенков П. С. Проблемы социалистического распределения (Закон распределения по труду и механизм его использования).—М., 1972.—С. 57—58.

<sup>5</sup> Ленин В. И. Полн. собр. соч.—Т. 38.—С. 98.

<sup>6</sup> Там же.—Т. 42.—С. 151.

<sup>7</sup> Материалы XXVII съезда КПСС.—М., 1986.—С. 46.

<sup>8</sup> Там же.—С. 152.

<sup>9</sup> Хозяйственный механизм на современном этапе.—М., 1980.—С. 126.

А. Ю. СЕМЕНОВ

## ФУНКЦИИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОГО ОБОБЩЕСТВЛЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВА

Специфика рабочего времени при социализме проявляется через функции: меры труда, меры стоимости и меры потребления.

**Мера труда.** Продолжительность рабочего времени отражает количественную определенность труда. Процесс труда на всех ступенях развития общества существует во времени и измеряется им. «Мерой труда является время. Только потому, что продукты представляют собой труд, их можно измерить мерой труда, рабочим временем или количеством затраченного на них труда»<sup>1</sup>.

При социализме процесс обобществления предопределяет непосредственно общественный характер социалистического производства. Это значит, что производство ведется на основе общественной собственности, по единому плану, в интересах самих трудящихся. Все это дает основание утверждать, что при социализме общественный труд функционирует как единое целое, т. е. общественный характер труда реализуется в форме непосредственно общественного.

С превращением общественного труда при социализме в непосредственно общественный произошло изменение и характера рабочего времени. Рабочее время начинает выступать в качестве непосредственно общественного рабочего времени, т. е. становится мерой непосредственно общественного труда. «Чтобы определить при этих условиях, — пишет Ф. Энгельс, — количество общественного труда, заключающееся в продукте, нет надобности прибегать к окольному пути; повседневный опыт непосредственно указывает, какое количество этого труда необходимо в среднем. Общество может просто подсчитать, сколько часов труда заключено в паровой маши-