

ДРАГОМАРЕЦКИЙ Д. А.

НЕКОТОРЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ЗА ТРУД

Решение социально-экономических задач, поставленных XXV съездом КПСС, предполагает более высокую эффективность труда как каждого участника производства, так и целых трудовых коллективов. В этом деле, бесспорно, материальному стимулированию вообще и, в частности, системе вознаграждения за труд принадлежит существенная роль. Совершенствование этой системы является необходимым условием успешной борьбы за повышение эффективности труда во всех звеньях общественного производства в условиях развитого социализма.

Разработка этой проблемы предполагает прежде всего выяснение того, что представляет собой вознаграждение за труд, какие его составные элементы?

Среди экономистов по этому поводу *нет еще единой точки зрения*. Экономисты, по мнению которых необходимый продукт обеспечивает только воспроизводство рабочей силы, считают, что вознаграждение за труд представляет собой весь этот продукт. Те же, по мнению которых необходимый продукт обеспечивает не только воспроизводство рабочей силы, но и всестороннее развитие личности, считают, что вознаграждение за труд представляет собой только часть необходимого продукта. Несмотря на это, и одни, и другие утверждают, что вознаграждение за труд выступает в виде заработной платы и премии, то есть оплаты труда. Такие представления, безусловно, не позволяют решить даже вопрос о системе вознаграждения за труд, а тем более, — о ее совершенствовании.

Познать последнюю мы можем, видимо, только, исходя из качественной и количественной определенности необходимого продукта и форм его распределения.

Марксистско-ленинская политэкономия рассматривает необходимый продукт как *часть результата непосредственного процесса производства* за счет которой сохраняются или постоянно воспроизводятся те, кто осуществляет этот процесс, и следовательно, создает его результат. Необходимый продукт, таким образом, есть, с одной стороны, то, в чем «производитель овеществляет себя», с другой — то, посредством чего он постоянно воспроизводится, ибо в его собственном потреблении «персонифицируется произведенная им вещь».¹ Так как в необходимом продукте воплощаются *непосредственные осуществители процесса производства*, то неизбежно их общественные свойства, функции придают этому продукту его качественную определенность.

¹ К. Маркс и Ф. Энгелс. Соч., т. 12, с. 717

В процессе производства представлены всегда, кроме прочего, две функции, именно: функция «работник» и функция «хозяйское отношение к делу».² В зависимости от общественных условий производства эти функции могут быть представлены или в разных лицах, или в одном лице, т.е. в каждом участнике производства. Отсюда необходимый продукт, в одном случае, воплощает и обеспечивает воспроизводство участника производства только как работника в определенной общественной форме, например, как раба, как крепостного, как наемного рабочего;³ в другом случае — как единство двух функций.

В условиях социализма в каждом участнике производства представлены как функция «работник», так и функция «хозяйское отношение к делу»: Кстати, это *единство есть важнейшее свойство, коренное отличие и величайшее преимущество коммунистической общественной системы*, ибо тот, кто проявляет хозяйское отношение к делу, плохим работником не бывает. Единство этих функций означает, что люди работают непосредственно на себя,⁴ правда, не в одиночку, а сообща, в составе производственных коллективов. Так как участники производства сообща работают на себя при отношениях, покоящихся на общественном разделении труда, то они производят не непосредственно для себя, а для общества, т.е. «работают на себя, на общее благо».⁵ Следовательно, при социализме непосредственными создателями материальных благ являются не только индивиды, действующие в процессе производства, а и производственный коллектив как единое целое. В этих условиях необходимый продукт неизбежно воплощает и обеспечивает воспроизводство как каждого участника производства в его двух функциях, так и производственный коллектив как единый живой организм.⁶

Так как необходимый продукт является категорией непосредственного процесса производства, то из условий последнего вытекает не только качественная, но и количественная определенность этого продукта. Поскольку при социализме в процессе производства в одно и то же время функционируют и каждый участник производства, и коллектив как целое, постольку результаты этого процесса есть *органическое единство результатов индивидуального труда опосредованного кооперацией и результата коллективного труда*. Причём результат последнего значительно больше арифметической суммы результатов индивидуального труда, так как труд коллектива отличается более высокой производительностью и большей сложностью.⁷ Следовательно, в непосредственных результатах процесса производства преобладающую часть составляют плоды коллективного труда. Из этого вытекает, что необходимый продукт есть то, что создано в течение необходимого времени как трудом каждого участника производства, так и трудом коллектива как целого. Этот продукт создается *непосредственно не как предметы потребления, а как стоимость*, представленная в каком-либо товаре. Отсюда следует, что необходимый продукт при социализме есть стоимость, созданная в течение необходимого времени как индивидуальным трудом участников производства, так и коллективным трудом.

Так как посредством необходимого продукта обеспечивается воспроизводство производственного коллектива и каждого участника производства, то неизбежно возникает необходимость распределения этого продукта между

² См. К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 23, с. 196.

³ См. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 12, с. 713.

⁴ См. В. И. Ленин. ПСС, т. 25, с. 196.

⁵ Л. И. Блежнев: Великий Октябрь и прогресс человечества. М., Политиздат, 1977, с. 6.

⁶ См. «Расширенное социалистическое воспроизводство и использование экономических законов» Од., 1975, с. 44—45.

его создателями. Но в той форме, в которой он создается, поделить его на части невозможно. Стоимость, как известно, делится на части только тогда, когда она принимает форму денег. Это превращение происходит посредством процесса реализации. Часть необходимого продукта, в которой представлена стоимость, созданная индивидуальным трудом участника производства, принимает форму фонда оплаты труда. Другая часть необходимого продукта, в которой представлена стоимость, созданная коллективным трудом, принимает вместе со стоимостью, которая представляет собой прибавочный продукт, форму прибыли. Таким образом, до распределения необходимый продукт, приняв форму денег, выступает *в виде фонда оплаты труда и в виде прибыли*.

Часть этой прибыли идет на обеспечение воспроизводства трудового коллектива как единого живого организма. Ее другая или оставшаяся часть и фонд оплаты труда распределяются между участниками производства. Способ распределения необходимого продукта, как известно, определяется условиями производства. Из совокупности условий производства, основанного на общественной собственности на средства и предметы труда, вытекает только один, единственный способ распределения необходимого продукта между его создателями — *распределение по труду*, т.е. соответствии с количеством и качеством труда каждого участника производства. Фонд оплаты труда, поделенный между участниками производства в соответствии с количеством и качеством труда каждого, принимает форму оплаты труда, которая, в свою очередь, выступает и в виде заработной платы, и в виде премии. Принявший форму прибыли, необходимый продукт, делимый между участниками производства в соответствии с количеством и качеством труда каждого, *выступает как прибыль*, распределяемая пропорционально оплате труда, или просто как выплаты из прибыли.

Оплата труда и выплаты из прибыли вместе образуют вознаграждение за труд или заработок. Последний в условиях социализма фиксирует участника производства в двух его функциях. *Оплата труда фиксирует только функцию «работник»*. *Выплаты из прибыли фиксируют функцию «хозяйское отношение к делу»*. Так как по отношению к функции «работник» функция «хозяйское отношение к делу» играет определенную роль, то, раскрывая систему вознаграждения за труд, мы обязаны определить: какова минимальная доля выплат из прибыли в заработке участников производства?

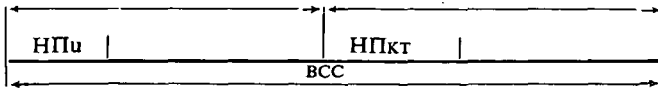
Решая этот вопрос, мы исходим из того, что вновь созданная стоимость есть результат действия как индивидуальных сил участников производства, так и коллективной рабочей силы.⁸ Причем преобладающая часть этой стоимости есть результат действия коллективной силы. Итак, всю вновь созданную стоимость (ВСС) можно представить как стоимость, созданную благодаря действию только индивидуальных сил участников производства (ИТ) и как стоимость, которая создана лишь силой целого коллектива (КТ).^{*} Разумеется, что такое

⁷ См. К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 23, с. 52, 55, 208, 337, 340.

⁸ См. там же, с. 337.

* Эта стоимость представляет собой ту часть необходимого продукта, которая обеспечивает воспроизводство как участников производства, так и производственного коллектива как целого организма. Так как то, что обеспечивает воспроизводство коллектива, не выступает как вознаграждение за труд, то оно, естественно, нами не рассматривается.

деление условно, но для целей факторного анализа вполне допустимо. Изобразим это деление посредством следующей схемы:



В этом случае необходимый продукт, обеспечивающий воспроизводство участника производства в функции «работник», будет равен той стоимости, которая *создана в течение необходимого времени его индивидуальным трудом*. Для коллектива производителей эта часть необходимого продукта будет иметь

следующее выражение: $НПи = \frac{ИТ}{К}$, где $К > 1$, т.е. НПи — часть результата индивидуального труда. Величина же той части необходимого продукта, которой обеспечивается воспроизводство участника производства в функции «хозяйское отношение к делу» равна стоимости, созданной в течение необходимого времени коллективным трудом, т.е. $НПкт = \frac{КТ}{к}$, здесь значение $К$ такое же как

и в предыдущей формуле. Обозначим отношение $\frac{КТ}{ИТ} = А$, где $А > 0$. Тогда суммарная величина вознаграждения за труд (зарботок) участников производства будет равна: $\frac{ИТ}{к} + \frac{А \cdot ИТ}{к}$. Отношение же двух частей заработка равно:

$\frac{А \cdot ИТ}{к} : \frac{ИТ}{к} = А$, т.е. оно равно отношению величины стоимости, *созданной исключительно благодаря действию коллективной силы*, к стоимости, созданной индивидуальными силами участников производства. Следовательно, доля выплат из прибыли в зарботке ($М$) будет равна:

$$М = \frac{А \cdot ИТ}{к} : \left(\frac{А \cdot ИТ}{к} + \frac{ИТ}{к} \right) = \frac{А}{1 + А}$$

Итак, если $А \geq 1$, то $КТ \geq ИТ$, следовательно доля выплат из прибыли в зарботке составляет $М \geq \frac{1 \cdot 100\%}{1 + 1} = 50\%$. Такова, на наш взгляд, методика определения доли выплат из прибыли в зарботке.

Теперь выясним, какова же величина коэффициента $А$? Видимо, на стадии самой примитивной организации производства, эта величина была *незначительной*. Она могла быть и меньше 1, но этого было достаточно для появления кооперации. Например, если 10 сапожников, работая каждый отдельно, производили 10 пар обуви в день, а при организации простейшей кооперации — 11 пар, то уже в этом случае, благодаря появлению коллективной производительной силы, капиталист получит *дополнительную, прибыль*, равную стоимости одной пары обуви. Коэффициент $А$ равняется в данном случае 0,1. Эта величина в результате развития производительных сил, безусловно, возросла. Классики марксизма — ленинизма отмечают, что *коллективная производительная сила во много раз больше, чем простая сумма индивидуальных производительных сил*.⁹

⁹ См. К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., т. 20, с. 203.

Нас же интересует не арифметическая величина этого коэффициента, а качественный параметр $КТ \geq ИТ$. Например, даже поверхностное знакомство с характером погрузочно-разгрузочных работ позволяет сделать вывод, что коллективная производительная сила в кратное число раз больше суммы индивидуальных рабочих сил. Это положение косвенно подтверждается данными анализа роста и факторов производительности труда. Так, за последние 10—15 лет последняя выросла, примерно, в 2 раза и этот рост происходит прежде всего за счет совершенствования организационно-технических условий производства и труда, т.е. за счет роста коллективной производительной силы. Поэтому мы полагаем, что, по крайней мере, $КТ \geq ИТ$, а значит и доля прибыли в зарплатке по нашим расчетам должна составлять не менее 50%.

Итак, вознаграждение за труд или заработок есть система, состоящая из оплаты труда и агплата из прибыли. Экономически, таким образом, заработок фиксирует и стимулирует как функцию «работник», так и функцию «хозяйское отношение к деулс».

Теперь рассмотрим стимулирующие возможности составных частей заработка

Оплата труда есть денежное выражение стоимости, созданной в течение необходимого времени индивидуальным трудом участника производства. Следовательно, она не зависит от конечных результатов коллективного труда, ибо каковы бы они ни были, участнику производства оплачивается его труд за определенные количественные и качественные показатели, то есть она определяется нормой выработки и расценком. Рост же эффективности производства кроме прочего, предполагает повышение норм выработки и снижение расценок. Отсюда неизбежно происходит относительное снижение оплаты труда, хотя абсолютная величина последней может оставаться неизменной или даже увеличиваться. Из этого, в свою очередь, вытекает то, что участник производства оказывается не заинтересован в повышении норм выработки, стало быть, в подъеме производства. Оплата труда также не зависит от затрат на производство. Любая форма бесхозяйственности непосредственно на оплату труда не влияет. Поэтому последняя не является средством борьбы с бесхозяйственностью. Слабое влияние посредством оплаты труда оказывается на качество исполнения промежуточных операций. Так, заработная плата обеспечивает в лучшем случае то качество работы, которое предусмотрено нормой выработки. Премия как форма оплаты труда обеспечивает более качественное исполнение не конечного продукта, а промежуточной операции. Таким образом, посредством оплаты труда и ее форм стимулируется прежде всего выполнение большого объема промежуточных операций, их некоторое удушевление и повышение качества этой работы, то есть оплата труда отражает только положительные моменты деятельности участника производства.

Каковы же стимулирующие возможности другой части заработка — выплат из прибыли? Последние, как известно, находятся в прямой зависимости от абсолютной и относительной величины прибыли, которая является одной из форм конечных результатов производства. Чем больше величина прибыли, тем, при прочих равных условиях, больше вознаграждение за труд в виде выплат из прибыли. Рост же прибыли предполагает повышение производительности как индивидуального, так и коллективного труда, снижение затрат на производство, улучшение качества изготавливаемых изделий, устранение любых форм бесхозяйственности. Отсюда возникает заинтересованность, забота участников производства об общих конечных результатах индивидуального и коллективного тру-

да, *появляется не кратковременный, а постоянный стимул борьбы за повышение эффективности производства и труда*. Так как прибыль непосредственно отражает положительные и отрицательные моменты работы каждого участника производства и производственного коллектива, то посредством выплат из прибыли стимулируется хозяйское отношение к делу. Таким образом, выплаты из прибыли таят в себе возможности ведения производства по принципу: больше, дешевле и лучше.

Итак, мы рассмотрели формы заработка, которые прирастают из условий производства при социализме, и их стимулирующие возможности. Теперь через призму этой теории рассмотрим практику, т.е. те формы, в которых заработок выступает на поверхности хозяйственной жизни.

В настоящее время заработка участников производства состоит из тарифной заработной платы, приработка, премии из фонда заработной платы (за выполнение и перевыполнение норм) и премии из фонда материального поощрения (за перевыполнение норм). Доля названных премий в заработке, например, докеров составляет соответственно 19 и 8 процентов. На практике, стало быть только премия из фонда материального поощрения представляет собою выплаты из прибыли, а все остальное (более 90%) выступает как составные элементы оплаты труда или, и того хуже, как составляющие заработной платы. Таким образом, заработок докеров состоит фактически почти полностью только из оплаты труда, которая не связана с конечными результатами хозяйственной деятельности. Теоретический же анализ показывает, что *наибольшее стимулирующее воздействие заработка на эффективность производства и качество труда будет тогда, когда доля выплат из прибыли в нем составляет не менее 50%*, т.е. когда он связан с общими конечными результатами производства.

Каким же путем повысить долю выплат из прибыли в фактическом заработке и тем самым более тесно связать его с общими конечными результатами хозяйственной деятельности.

Мы полагаем, что этот вопрос необходимо решить без дополнительных ресурсов, т.е. в пределах имеющихся средств. К стати, для этого имеются вполне реальные возможности.

Будем считать, что средняя тарифная ставка (зарплата) участника производства в год есть денежное выражение стоимости, созданной в течение необходимого рабочего времени его индивидуальным трудом. Тогда тарифный фонд заработной платы (ФЗПТ) будет денежным выражением алгебраической суммы стоимости, которая создана в течение необходимого рабочего времени индивидуальным трудом всех участников производства. Весь этот фонд, при плановом объеме производства, будет входить в себестоимость продукции. Остальная же часть планируемого фонда заработной платы (ФЗП) есть фактически денежное выражение результатов повышенного против общественно нормального качества труда, т.е. то, что посредством процесса реализации принимает форму прибыли. Вместе с выплатами из фонда материального поощрения (ФМП), эта часть планируемого ФЗП есть общественно признанная величина результатов производства, которая распределяется пропорционально заработной плате. Таким образом, то, что в экономическом механизме представляет собой выплаты из прибыли, на практике оно выступает в виде заработной платы. Отсюда потеря стимулирующих возможностей, ибо заработная плата не зависит от конечных результатов производства.

Стало быть, необходимо изменить дело на практике таким образом, чтобы выплаты из прибыли не входили в фонд заработной платы и не принимали фор-

му последней, а выступали как элемент вознаграждения за труд, который связан с общими конечными результатами хозяйственной деятельности.

Система вознаграждения за труд, в которой выплаты из прибыли займут свое место, будет *мобилизовать участников производства*, производственные коллективы на достижение максимально возможной эффективности общественного производства, стимулировать повышение качества продукции, изменять в лучшую сторону отношение людей к труду, воспитывать в производителе рачительного хозяина, так как его заработок будет формироваться главным образом по результатам производственной деятельности всего коллектива.

Dragomareckij, D. A.

A MUNKADÍJAZÁS TÖKÉLETESÍTÉSÉNEK NÉHÁNY MÓDSZERTANI KÉRDÉSE

(Rezümé)

A munkatermelékenység növelésének egyik legfontosabb feltétele a munkadíjazási rendszer továbbfejlesztése.

A munkadíjazás tartalmát és elemeit mennyiségi és minőségi oldalról is vizsgálni kell. Nincs egységes álláspont, egyrészt a szükséges termék csak a munkaerő újratermelését biztosítja, ezért a szükséges termék egyenlő a munkadíjjal, másrészt a munkadíj egy része munkabér, másik része prémium. Ez utóbbi abból adódik, hogy a munkás jövedelme egyrészt a saját munkája, másrészt a kollektíva, mint egész, munkájától függ.

A szocializmusban a szükséges terméket a munka szerinti elosztás elvei szerint osztják el. A termelésben résztvevők munkavállalók és tulajdonosok is egyszemélyben, ezért nemcsak munkabér, hanem prémium is megilleti őket. A fő kérdés az, hogy milyen legyen a munkabér és a prémium aránya. A szerző véleménye szerint az az optimális, ha ez 50—50%-ban oszlik meg. Ez biztosítja a legnagyobb ösztönzést a jobb munkavégzésre.

Amennyiben a munkabér aránya túl magas és valamilyen norma alapján képezik, nincs érdekeltég a kollektív munka eredményességének növelésére. Az ösztönzés hatékonysága fokozható, ha a prémium alapot nem a munkabéralap arányában képezik, hanem az eredményességtől függő prémiumalap nagysága. A termelékenység emelésére az nagyobb érdekeltéget biztosít.

Dragomareckij, D. A.

SOME METHODOLOGICAL ISSUES OF THE IMPROVEMENT OF THE LABOUR REMUNERATION

(Summary)

One of the most important preconditions for the increase in labour productivity is the further development of the labour remuneration.

The content and elements of labour remuneration have to be investigated from both quantitative and qualitative aspects. There is no unified standpoint concerning that the necessary product ensures only the reproduction of labour force, therefore the necessary product equal to labour fee — on the other hand one part of labour fee is wage and the other is bonus. The latter follows from that the worker income depends partly on his own work and partly on the labour income of a collective as a whole.

In socialism, the necessary product is distributed in accordance with the principle of „according to work”. Those who participate in the production are both employees and owners simultaneously, and for this reason they are entitled not only to wages but to bonuses too. The main question is, what should be the ratio between wage and bonus? According to the author the 50—50% ratio is the optimal.

If the ratio of wage too high and it is based on some sort of norm, there is no stimuly to increase the efficiency of collective work. The efficiency of stimuly can be increased if the bonus fund is not formulated on the basis of wage fund but the size of bonus fund depends upon the efficiency. This ensures greater interest in increasing the productivity.