

## ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

### Аннотация

В статье рассмотрены все возможные принципы оплаты труда и сделаны выводы о применимости их в перспективе.

### Abstract

The article considers all possible principles of labor remuneration and draws conclusions about their applicability in the future.

### Содержание

Введение .....	2
1. Множество принципов оплаты труда .....	3
2. Принцип неравной оплаты за равный труд .....	4
3. Принцип равной оплаты за равный труд .....	5
4. Принцип равной оплаты за неравный труд .....	6
5. Принцип неравной оплаты за неравный труд .....	7
6. Экономическая эффективность принципов оплаты .....	8
7. Справедливость и несправедливость принципов оплаты .....	10
Заключение .....	11
Литература .....	12

**Ключевые слова:** принципы оплаты труда; рынок труда; цена труда; заработная плата.

**Keywords:** principles of payment of labor; labor market; the price of labor; wage.

УДК 331.214.7      **Экономический принцип распределения (оплаты) по труду**

## Введение

«Цена труда – это отношение денег, за которые продается труд, к самому труду» [2, с. 150]. В этом определении речь идет об **одном** труде – о труде вообще (Т). Но труд этот существует во множестве своих конкретных проявлений, поскольку общее всегда является частью конкретного, главным в нем, и не обладает самостоятельным существованием. Труд вообще может реализовываться как во множестве различных видов труда, так и во множестве конкретных исполнений труда одного и того же вида. Поэтому возникает необходимость рассмотрения того, **как** именно изменяется величина цены труда при переходе от одного конкретного труда ( $T_1$ ) к другому ( $T_2$ ). **Какие** закономерности существуют при этом. **Кто** и **что** управляет этим процессом.

Здесь будут рассмотрены только однородные или разнородные труды, исполняемые разными людьми на одном и том же рынке в одно и то же время. Так как реализации одного и того же труда на данном рынке в разное время, а также сравнение однородных и разнородных трудов на разных рынках в одной или нескольких странах выходит за рамки данного сочинения. В последних случаях надо говорить не о принципах оплаты, а о факторах, управляющих изменением цены труда от одного рынка или момента времени к другому.

Связь между вознаграждением и трудом, как было сказано в уже процитированном источнике, осуществляют люди. А оные всегда руководствуются в своей деятельности определенными представлениями. И когда эти образы складываются в устойчивые сочетания, то последние становятся **принципами** поведения людей, социальными законами их деятельности, даже если сами люди не осознают те общие правила мышления и принятия решений, которыми они руководствуются. Не нужно знать химических таинств пищеварения, чтобы практически усваивать пищу.

Актуальность темы диктуется тем, что до сих пор не найдены такие принципы вознаграждения работников, которые бы давали и максимальную экономическую эффективность и, одновременно, свободу от социальных издержек в виде безработицы и значительного разрыва в доходах людей. Цель работы – показать сильные и слабые стороны каждого из практически применяемых принципов оплаты труда. В ходе исследования решаются следующие задачи:

- Выявляется полный перечень принципов оплаты труда в их логической последовательности.
- Анализируется не только противоположность известных принципов оплаты труда, но и, главное, их родство, общая основа.
- Освещается значение, роль экономической среды, в которой применяется тот или иной принцип.

В работе используются аналитический и сравнительный методы исследования. Новизна работы заключается в связном, цельном рассмотрении всех возможных принципов оплаты труда на основе понятия цены труда.

## 1. Множество принципов оплаты труда

С формально-математической точки зрения возможны следующие варианты связи между трудом и вознаграждением (В):

1. Принцип неравной оплаты за равный труд:  $V_1 \neq V_2$  при  $T_1 = T_2$ .
2. Принцип равной оплаты за равный труд:  $V_1 = V_2$  и  $T_1 = T_2$ .
3. Принцип равной оплаты за неравный труд:  $V_1 = V_2$ , хотя  $T_1 \neq T_2$ .
4. Принцип неравной оплаты за неравный труд:  $V_1 \neq V_2$  и  $T_1 \neq T_2$ .

Для лучшего понимания перечисленных зависимостей необходимо уточнить значение входящих в них понятий, способных вызвать неоднозначное толкование. Что касается вознаграждения, то с ним тут все ясно: это определенная сумма денег, выплачиваемая работнику за труд. Деньги должны всегда браться одного вида, чтобы их можно было сопоставлять по количеству. Сам вид денег, на данном уровне обобщения, совершенно не имеет значения, а натуральное вознаграждение исключено из рассмотрения. Речь постоянно идет о цене труда, а она связана исключительно с деньгами. А при натуральной оплате речь следует вести не о цене труда, а о его стоимости – как отношении количества полученных за труд товаров или услуг к количеству самого труда.

Равенство определенной суммы денег такому же количеству в тех же деньгах особых вопросов не вызывает. С трудами дело обстоит несколько сложнее: приравниваются не только однородные, но и разнородные трудовые обязанности. Механизм сравнения трудов в этих двух случаях не может быть идентичным. Слишком различаются основания, по которым идет сопоставление. Посему нужно разобрать: **что** понимается под равенством трудов в каждом из этих случаев.

Возьмем два конкретных труда одного и того же вида. Равными они должны признавать лишь в том случае, если они одинаковы по продолжительности, по количеству и качеству произведенной продукции, по материалоемкости и по всем другим характеристикам труда. Что же касается разнородных трудов, то их невозможно приравнять по всем перечисленным признакам. Продукция отличается всегда, вид используемых инструментов и материалов – чаще всего; и единственный способ сравнить количественно такие работы, – это оценка, измерение их в деньгах.

Фактически, мы считаем, что труды равны друг другу, если за них платят на рынке одно и то же количество дензнаков. А это значит, что такие труды сравниваются между собой не по характеристикам самого процесса труда, а по тому **результату**, который дают эти занятия. Итог же этот для покупателя труда выступает в роли определенных **возможностей**, порождаемых трудом. Следовательно, тот, кто платит равные деньги за разные труды, признаёт, что возможности, порожденные данными трудами, равны между собой. И единицей их соизмерения выступают как раз деньги – нечто внешнее по отношению к самим трудам.

## 2. Принцип неравной оплаты за равный труд

Суть этого правила заключается в том, что при установлении цены труда принимаются в расчет не только деловые, но и неделовые качества его исполнителя. Вознаграждение за труд ставится в зависимость от «пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений... а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника» [3, ст. 3].

Выражаясь математически, можно сказать, что в качестве аргумента при определении вознаграждения берется не только сам труд, но и какие-то характеристики исполнителя. И криминал здесь не в самом подходе, а в том, что берутся именно второстепенные, не относящиеся к делу элементы, из чего следует, что имеющие влияние на сам труд показатели работника **могут** учитываться, и, быть может, **должны** приниматься в расчет (что еще предстоит выяснить).

Применение данного принципа характерно в большей мере для стихийного, нерегулируемого рынка труда. А причина использования такого императива заключается, во-первых, в неизбывном эгоизме покупателей труда, стремящихся найти любую зацепку для уменьшения его цены, во-вторых, в наличии у них таких оснований в виде примитивных, диких, убогих предрассудков о превосходстве мужчин над женщинами, белых над цветными, граждан над негражданами и т.д.

При капитализме, являющемся, похоже, венцом развития «свободного» рынка, приходит понимание несправедливости использования рассматриваемого принципа даже до властных структур. И руководителями капообществ предпринимаются попытки устранить столь архаичный принцип оплаты, но дело это продвигается с великими препятствиями. Несмотря на то, что не только в национальных конституциях, но в международном праве прописан запрет на дискриминацию по половым и другим признакам людей. Неравенство в оплате труда как было, увы, так и есть во всех современных капиталистических обществах [4].

Впрочем, правило неравенства в оплате труда не может распространяться на абсолютно всех работников традиционного рыночного общества без использования другого принципа – равной оплаты за равный труд. Императив неравной оплаты действует, когда мы берем **разные** по своим признакам группы работников, занимающихся одним и тем же трудом, но внутри множества работников, обладающих одинаковыми признаками, принцип неравенства не может применяться: для этого нет абсолютно никаких поводов. Люди внутри таких групп признаются равными и им назначается равная оплата за равный труд. Так, белым работникам в «белых» странах платят больше, чем цветным, но внутри групп белых и цветных применяется принцип равной оплаты за равный труд. Пусть, даже, и не всегда.

### 3. Принцип равной оплаты за равный труд

Полное и безоговорочное господство данного принципа обеспечивается лишь с переходом общества от капитализма к социализму. В социальном сообществе принцип равенства в оплате не просто декларируется в конституции, но и, обычно, неуклонно проводится на практике, чем последнее радикально отличается от капиталистического. Основанием для такого радужного (в этом плане) положения на рынке труда является тот факт, что социальное государство выступает на нем единственным монополистом и может устанавливать такие принципы оплаты, какие считает нужным.

Правда, коммунисты распространяют этот закон не только на лиц, занимающихся однородным трудом, но и вообще на всех работников социального сообщества. Что является грубой натяжкой. Так, в Советском Союзе на всем протяжении его существования исповедовался данный принцип, но, тем не менее, цена разнородных трудов колебалась относительно друг друга в довольно широких пределах. Подход к оплате был один и тот же, а инженер получал то больше рабочего, то меньше. Это свидетельствует о том, что представления о важности, статусе, ценности того или иного труда изменялись с течением времени. Цена таких трудов подчинялась не установлениям руководящих и направляющих чиновников, а законам рынка труда, вне сомнения, существовавшему в Союзе, пусть и в чрез меру зарегулированном, заскорузлом виде.

Разумеется, нарушения закона равной оплаты за равный труд не могли не быть. В силу чрезвычайно большого числа случаев его применения. Имели место отклонения как в сторону неравенства, дискриминации в оплате труда, так и в сторону уравнительности. Но эти отклонения не делали общей погоды, львиная доля случаев подчинялась установленному «мудрой» партией принципу, и поэтому его следует признать господствующим в социализме классического, советского, типа.

Понятно, что отклонения в сторону неравенства в оплате однородного труда порицались и отрицались всеми, что же касается уравниловки, то у нее было много защитников из числа как раз сторонников коммунистической идеи. Считавших, что принцип дифференциации зарплат не соответствует высоким идеалам коммунистического общества. Разница в вознаграждениях не дает нужного стимулирующего эффекта, а лишь порождает эгоистические, рваческие настроения у членов социального сообщества, воспитывает их не в коммунистическом, а в буржуазном, обывательском духе. Что, впрочем, весьма похоже на правду, если вспомнить о судьбе, постигшей СССР. Ведь этого не произошло бы, если бы советские люди не поставили свои шкурные интересы выше идеалов коммунистического общежития. Именно эгоизм и тупое мещанское стяжательство «совков» надо осознать в роли главной причины, приведшей и к гибели советского социализма, и к гибели Союза государств, в форме которого этот строй существовал.

#### 4. Принцип равной оплаты за неравный труд

Многие люди ошибочно считают, что уравнительный подход означает полную независимость оплаты от труда. Не зря при использовании предыдущего принципа подразумевается, что это распределение «по труду». И такое распределение неявно противопоставляется именно уравнительному, которое, якобы не по труду. Однако, на самом деле, это не так.

И в случае с уравнилкой мы все равно имеем математическую зависимость вознаграждения от труда. Просто, она носит **другой** характер. Это подтверждает тот факт, что при уравнилке зарплата выплачивается только тем, кто работает. А при полной свободе от труда ее надо бы платить всем членам данного общества, невзирая на то, работают они или нет. Кто станет отрицать тот факт, что при уравнилке не будут ничего платить тому, кто может работать, но не работает? Можно не сомневаться в том, что не только платить не будут, но еще и срок дадут, за тунеядство. Как это было, в СовСоюзе.

Кроме того, не будут платить зарплату за полный день тому, кто отработал полдня, что однозначно показывает строгую математическую зависимость уравнительного вознаграждения от рабочего времени (РВ). При уравнилке берется только один фактор труда – его продолжительность. И вознаграждение ставится в прямо пропорциональную зависимость именно от времени работы. Причем, тарифная ставка (ТС) устанавливается одинаковой для всех:

$$B = TC * P.B.$$

Из этих рассуждений следует сделать окончательный вывод: при уравнилке все равно имеется зависимость вознаграждения от труда. Но равенство зарплат возникает либо потому, что все труды признаются равноценными, независимо от их характера и результативности, а в расчет принимается только время работы; либо же, по умолчанию, они, все-таки, признаются неравнозначными, но этим неравенством пренебрегают из каких-то высших требований справедливости и назначают равную ставку для всех. Чем, практически, превращают общество в казарму, где каждый «солдат трудовой армии» получает одинаковый со всеми паек, независимо от того, где и как он служит.

Фактически, соцгосударство при введении уравнилки делает очередной шаг по регулированию рынка труда: оно устанавливает равную для всех возможность получить одно и то же вознаграждение, независимо ни от характера труда, ни от места его совершения, ни от условий, в который труд выполняется. Разумеется, такой подход больше соответствует идеалам коммунистического общества (в смысле равенства доходов) и намного упрощает систему оплаты труда, однако большинство самих коммунистов из всех сил препятствуют введению уравнилки, ибо она, и это убедительно показывает опыт, лишает людей материальных стимулов и ведет к уменьшению эффективности работы.

## 5. Принцип неравной оплаты за неравный труд

«Равная плата за равный труд и разная плата за разный труд – это две стороны одного и того же принципа» утверждают создатели одной из весьма серьезных работ по экономическому строю социализма [5, с. 602]. Однако, с этой мыслью можно согласиться лишь отчасти. По сути, авторы цитаты отождествляют этот принцип со вторым, из которого, действительно, следует, что в случае неравенства трудов должны быть неравны и их вознаграждения. Но здесь есть один важный момент: эти вознаграждения будут неравны **пропорционально** неравенству трудов, а не вообще как-нибудь. И цены этих трудов, несмотря на различия в их величине, останутся равными.

Поясним сие простым примером. Предположим, два каменщика одной и той же квалификации выполняют одну и ту же по сложности кладку, за каждый куб которой им выплачивают по 500 рублей (рб). Если они за день выкладывают по два куба, то труды их будут равны и равны вознаграждения: каждый получит по тысяче рублей. Но, допустим, один сделал два куба, а второй – три. Тогда и заработки их будут неравны. Первый получит тысячу рублей, а второй – полторы. Но, при этом, цена их труда останется прежней:

$$1000/2 = 1500/3 = 500 \text{ рб/куб.}$$

Между тем, в принципе неравной оплаты за неравный труд ничего не говорится о пропорциональности оплаты при различии трудов по какому-то показателю. Оттого-то может быть так, что, исповедующие этот принцип сумасброды, заплатят по своему хотению первому 2000 рублей, а второму оставят 1500. В этом случае неравны ни труды, ни заработки, ни цены трудов. Из чего следует, что при применении рассматриваемого принципа нет однозначности: цены трудов могут быть как равны, так и неравны, в отличие от трех предыдущих принципов, где всегда есть однозначность в цене труда.

Значит, пропорциональное неравенство зарплат при неравенстве трудов есть лишь один из случаев неравной оплаты за неравный труд. Все же другие случаи – это непропорциональное неравенство вознаграждений при неравенстве трудов, подчиняющееся чистому произволу, вследствие чего этот принцип не должен применяться на практике и не будет рассматриваться в дальнейшем.

Все это говорит о том, что нужно различать между собой размер оплаты труда, в смысле величины вознаграждения за труд, и саму его цену. Первое есть абсолютная вещь, а второе – отношения ее к количеству труда. При неравенстве вознаграждений цены трудов могут быть равны, потому что пропорционально неравны и труды; и наоборот: при равенстве вознаграждений цены трудов могут быть неравны, так как неравны труды. Цена труда, таким образом, является более точной, более полной характеристикой системы оплаты труда, нежели величина и труда, и вознаграждения за него. Так как цена труда содержит в себе и первую величину, и вторую; является целым, объединяющим в себе эти части.

## 6. Экономическая эффективность принципов оплаты

Первые два принципа оплаты незначительно различаются между собой по эффективности, когда применяются в одной и той же социальной среде. Конечно, дискриминация в оплате труда не лучшим образом сказывается на его результативности, хотя бы потому, что работник постоянно чувствует себя ущемленным и не может относиться к работе лучше, чем те, кто такой дискриминации не подвергается.

Но главное, даже, не в самих этих принципах, а в той экономической обстановке, в которой они применяются. Одно дело – использование их в условиях стихийного рынка труда, и совсем другое – в социалистическом обществе, где этот рынок носит совершенно иной характер, и по составу участников, и по степени регулирования трудового рынка. Оба эти принципа используют прямо пропорциональную зависимость вознаграждения от величины трудового вклада. В первом подходе, попросту, вносятся некоторые дополнительные элементы в эту зависимость, в виде неделовых качеств работников, и возникает дискриминация в оплате труда. При этом, сам характер зависимости сохраняется, и это все равно стимулирует людей работать больше и лучше, чтобы и получать больше.

При капитализме эти принципы работают гораздо эффективнее еще и потому, что нет никаких ограничений заработной платы сверху, по причине стремления общества к материальному равенству. Например, в Трудовом Кодексе РФ прямо сказано: «Заработная плата... максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом» [3, ст. 132]. Равенство для современной России – не приоритет. В Советском же Союзе такие ограничения были. И они однозначно действовали на снижение производительности труда и энтузиазма работников.

Общеизвестно, что рабочим при значительном перевыполнении норм выработки, бывало, или не платили все положенное вознаграждение, или платили единовременно, но тут же увеличивали эти нормы для всех, что служило причиной и давления на передовиков со стороны их товарищей по работе, и прямых конфликтов в трудовых коллективах на этой почве. Так как именно ударный труд лучших по производительности работников становился причиной увеличения норм труда.

Кроме того, наличие или отсутствие безработицы делает использование этих принципов совершенно различным в кап- и соцобществах. При капитализме не так важно, на **какой** работе ты трудишься и **сколько** зарабатываешь. Если будешь работать плохо при любой зарплате, то очень скоро окажешься за воротами. Именно это, а не размеры дифференциации в зарплате служат самым мощным стимулом к интенсивному и качественному труду. При социализме же такого мощного рычага для принуждения к производительному труду нет. Из-за этого и принципы оплаты не могут работать так же мощно, как и при капитализме. Вот почему соцпредприятия становились прибежищем для лодырей, пьяниц и прогульщиков. Увольнения они не боялись: всюду был



дефицит кадров. Да и руководство опасалось это делать: план-то выполнять надо. И сгодятся хоть такие «работники», чем вообще никаких.

Еще один важный момент слабости действия принципа пропорциональной оплаты при социализме – наличие общественных фондов потребления. При классическом капитализме обычно нет ни бесплатного жилья, ни бесплатной медицины, ни бесплатного образования – все зависит исключительно от величины заработка индивида. По этой причине страх наемного работника потерять работу в буржуазном обществе гораздо сильнее, нежели это есть при социализме. Вся жизнь его зависит обычно от наличия заработка. Вот почему они держатся за работу и зубами, и когтями. В отличие от людей в соцлагере, позволяющих себе работать спустя рукава в силу того, что удовлетворение многих их потребностей не зависит прямо от их личного вклада в общее дело.

А о величине коммунальных платежей уже и говорить не стоит. Они в том же советском обществе были так низки, составляли столь ничтожную часть заработной платы, что народ совершенно не боялся за свое будущее. Даже минимальная зарплата позволяла спокойно, без всяких субсидий оплачивать эти услуги. И это тоже не лучшим образом воздействовало на отношение людей к своим обязанностям. Отбывание времени на работе становилось общим правилом. Мыслящие люди все это видели и пытались изменить положение разными способами. И путем различных модификаций принципа пропорциональной зависимости оплаты от труда с помощью КТУ и КТВ, и посредством постоянного стремления внедрить в соцобществе уравнительный принцип. Последнее было и во времена военного коммунизма в Советской России, и в ее коммунах в 20-х годах, и во второй половине 50-х в Китае. В первом случае причиной была тяжелая обстановка в стране и необходимость поддержать силы всех на минимальном уровне, ибо и он не был бы возможен, если бы была введена дифференциация вознаграждений. В других эпизодах этот принцип вводился в надежде на его чудотворную экономическую и социальную эффективность. Но господин опыт быстро показал, к чему приводит подобный подход. И такие попытки заканчивались провалом.

Еще одно немаловажное обстоятельство: уравнительный принцип лишает работодателей возможности привлекать людей на те работы, которые не пользуются популярностью. Какой смысл человеку идти на грязные или опасные работы тогда, когда всюду он может получить то же самое вознаграждение? Поэтому в арсенале соцгосударства остаются только внеэкономические средства принуждения. Различного рода государственное насилие или же воодушевительные призывы об ударности в труде, на которые в обычных условиях откликаются далеко не все. Да, этот принцип дает гораздо больший уровень материального равенства людей, и можно понять его сторонников, стремящихся побыстрее попасть в коммунистический рай. Однако, наши намерения далеко не всегда приводят нас в эдем, а как раз наоборот, если предлагаемые средства лишь по внешней форме ведут к желанной цели, а в реальности влекут нас совсем в другую сторону.

## 7. Справедливость и несправедливость принципов оплаты

Первый, дискриминационный, принцип однозначно является несправедливым и должен быть устранен из жизни повсюду, независимо от вида общества, в котором он применяется. Тут двух мнений быть не может. Четвертый, в части, где он является полным произволом (и потому его надо назвать «произвольным»), тоже является, бесспорно, несправедливым. И рассуждать о нем здесь нет смысла. О справедливости можно говорить только в отношении остальных двух принципов, так как существуют значительные расхождения у людей по этим вопросам. В одном отношении эти подходы признаются справедливыми, а в другом – нет. В зависимости от оснований сравнения.

Второй, дифференциальный, принцип признается справедливым по сравнению с первым принципом, но несправедливым при сопоставлении его и с уравнительным, и с коммунистическим принципом распределения произведенных обществом благ – по потребностям. И как раз поэтому Маркс еще в «Критике Готской программы» рекомендовал применять его лишь до того момента, когда произойдет замена его принципом коммунистическим [1, с. 18–20]. А последователи Маркса послушно держали руку под козырек и тупо следовали этому принципу, несмотря на то, что он никак не готовил почву для введения коммунистического принципа распределения, для перехода к коммунизму.

Те же, кому было невтерпех, кто, все-таки, стремился побыстрее попасть в страну с молочными реками и кисельными берегами, предлагали в качестве более справедливого принцип уравнительный. И он, действительно, праведнее принципа дифференциальной оплаты, если абстрагироваться от различий в труде и основывать свои представления о справедливости на отвлеченных, прекраснотушных представлениях о человеке. Считать, что, мол, все люди от природы равны и потому заслуживают и равного вознаграждения в труде, где бы они ни трудились и сколько бы ни производили.

С другой стороны, те, кто основывает свои представления на различиях в труде, признают уравнительный принцип несправедливым. У подавляющего большинства людей в голове не укладывается, **как** это можно платить одинаковую зарплату, если и работы разные, и результаты их у каждого – тоже. Выходит, с одной стороны, люди стремятся к уравнительности, к равенству, с другой – противодействует ей. И компромисс при социализме достигается тем, что применяется несправедливый (буржуазный, рыночный) принцип дифференциации зарплат, и он, всего лишь, подвергается коммунистическому «обрезанию» сверху. При социализме нормально воспринимается разница в зарплатах в 2-3 раза, но когда счет идет на десятки или, боже упаси, сотни раз, что является обычным делом для капитализма, то тогда люди начинают возмущаться творящейся несправедливостью. Конечно же, обычно в тех случаях, когда много зарабатывают другие, а не они сами.

## Заключение

Общий вывод из сказанного можно сделать такой: пока во всех известных общественных устройствах стремление к эффективности труда и требования социальной справедливости находятся в постоянной борьбе, и компромисс достигается посредством преимущественного употребления или стремления к использованию принципа равной оплаты за равный труд. Но при капитализме эта борьба не обладает такой остротой и не имеет такого громадного значения, как при социализме. На стихийном рынке соперничают первый и второй принципы, а их применение не дает слишком больших различий в результатах, не играет принципиальной роли. Не имеет решающего значения эта проблема. Просто потому, что при капитализме главную роль играют не сами принципы оплаты, а обстоятельства в которых они применяются.

Радикально другое положение при социализме. Рычаги принуждения наемных работников к интенсивному и качественному труду устранены полностью или почти полностью. Экономическое принуждение к труду значительно ослаблено, а меры административные не могут иметь такой же силы, как и экономические. Даже если эти меры драконовские, в сталинском или андроповском духе. Отчего вопрос применения того или иного принципа оплаты в сообществе принимает острейшую форму. И попытки или прямо ввести уравнильный принцип распределения или, хотя бы, принцип равной оплаты за равный труд ужать до небольшой разницы в ставках, постоянно имеют место быть.

И такое положение далеко не случайно, принцип прямо пропорциональной зависимости вознаграждения от количества и качества труда не дает такой результативности, как при капитализме: нет той среды, что делает этот принцип столько эффективным. Тем не менее, он, и это верно, постоянно поддерживает и стимулирует рваческие, эгоистические настроения у членов сообщества. Делает из его членов не людей нового, коммунистического, типа, а убогих «совков», способных только жрать, пьянствовать и грести под себя, как Плюшкин, все, что попало.

К сожалению, примитивное, прямолинейное внедрение уравнильности в труде вместе с равенством и розовыми надеждами вызывает к жизни еще более отвратительные качества у людей. Полное безразличие к труду, апатию, лицемерие, паразитизм и т.п. вещи. И поэтому от первобытной уравнильности следует бесповоротно отказаться. Но каким же должно быть решение?! Каким должен быть выход из того положения, в котором оказался советский социализм в конце прошлого века и социализм вообще во времена нынешние? И есть ли выход из создавшего положения? – Да, выход есть! И он заключается в том, что общество должно перейти к **другому** способу вознаграждения людей за труд. В силу того, что ни один из рассмотренных выше подходов не может дать необходимый результат. Но об этом уместнее сказать в следующем сочинении...

## Литература

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-е изд., т. 19. – 670 с.
2. Совет А.И. Цена труда. Теория [Электронный ресурс] // Электронный периодический научный журнал «SCI-ARTICLE.RU». 2017. №49. С. 149–158. URL: [http://sci-article.ru/number/09\\_2017.pdf](http://sci-article.ru/number/09_2017.pdf) (дата обращения: 02.11.2017).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2017 г.)
4. Ульц М., Олни Ш., Томей М. Равная оплата труда. Вводное руководство / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – Москва: МОТ, 2017. – 114 с.
5. Экономический строй социализма. В 3-х т. Т. 3. Использование экономических законов в плановом управлении хозяйством / Редкол. Е.И. Капустин (рук. авт. кол.) и др. – М.: Экономика, 1984. – 640 с. – (АН СССР. Институт экономики).

А.С.  
17.05.2018 9:04

## Ссылки для цитирования

### Ссылка на сайт журнала «SCI-ARTICLE»

Совет А.И. Принципы оплаты труда [Электронный ресурс] // SCI-ARTICLE.RU. URL: <http://sci-article.ru/stat.php?i=1517569036> (дата обращения: 07.02.2018).

### Ссылка на PDF-номер журнала «SCI-ARTICLE»

Совет А.И. Принципы оплаты труда [Электронный ресурс] // Электронный периодический научный журнал «SCI-ARTICLE.RU». 2018. №54. С. 66–75. URL: [http://sci-article.ru/number/02\\_2018.pdf](http://sci-article.ru/number/02_2018.pdf) (дата обращения: 17.05.2018).