

<https://doi.org/10.3176/hum.soc.sci.1962.3.01>

SOTSIALISTLIKU PALGAKORRALDUSE PÕHIMÕTTED

J. VÄLJATAGA

Oige palgakorraldus kui tööviljakuse tõusu stimuleeriv ja ühtlasi töötajate teadlikkust tõstev tegur etendab suurt osa kommunistliku ühiskonna ülesehitamisel. NLKP XXII kongressil vastuvõetud partei programmis rõhutatakse vajadust pidevalt parandada tehnilist normeerimist ning palga- ja premeerimissüsteeme, kontrollida rublaga töö hulka ja kvaliteeti, ära hoida võrdsustamist ning laiemalt kasutada materiaalse stimuleerimise kollektiivseid vorme.

Sellega ühenduses on eriti oluline palgakorralduse põhimõtete ja nende praktilise rakendamise uurimine, millele omapoolse panuse püüab lisada ka käesolev artikkel.

Töö järgi jaotamise majandusseadusest

Sotsialistliku tootmisviisi aluseks on tootmisvahendite ühiskondlik omandus. Jaotamise olenevust tootmisviisist iseloomustades kirjutas Marx: «Tarbimisesemete igakordne jaotus on ainult tootmingimuste enese jaotuse tagajärjeks. Viimaste jaotus aga väljendab tootmisviisi enese iseloomu.»¹

Tootmisvahendite ühiskondliku omanduse tingimustes, kus on likvideeritud ühe inimese ekspluateerimine teise poolt, tekkis koos uue tootmisviisiga ka uus jaotusviis. Kuna tootmisvahendid kuuluvad ühiskonnale, s. o. kõigile töötajatele, siis on ka töö produkt kõigi töötajate ühisomandiks.

Marx näitas «Gotha programmi kriitikas»², et sotsialismi tingimustes tuleb ühiskondlikust koguproduktist maha arvata see osa, mis kulub tootmisvahendite asendamiseks, tootmise laiendamiseks, reserveideks (ning tänapäeva tingimustes ka riigikaitseks). Edasi arvatakse koguproduktist maha üldised, tootmise juurde mittekuuluvad administratiivkulud ning vahendid vajaduste üldiseks rahuldamiseks (koolid, tervishoid jne.) ja töövõimete abistamiseks. Ülejäänud osa jaotatakse töötajate vahel individuaalseks tarbimiseks.

Põhiline osa tarbimisesemetest jaotatakse töötajate vahel vastavalt nende tööle. Marx kirjutas tarbimisesemete jaotamise kohta: «Töötajate õigus on *proportsionaalne* nende poolt antud töö hulgale.»³ Lenini püstitas põhimõtte: «Võrdse tööhulga eest võrdne hulk tooteid.»⁴ Seega on töö mõõdupuuks, mille järgi toimub tarbimisesemete põhimassi jaotamine töötajate vahel.

Töö järgi jaotamine on objektiivne sotsialismi majandusseadus, mis toimib kommunistliku ühiskonna esimeses faasis ja mille nõudeid me praktilises palgakorralduses püüame võimalikult täpselt arvestada.

¹ K. Marx ja F. Engels, Valitud teosed II. Tallinn, 1960, lk. 15.

² Sealsamas, lk. 12.

³ Sealsamas, lk. 13 ja 14.

⁴ V. I. Lenini, Riik ja revolutsioon. Teosed, 25. kd., lk. 436.

Poliitilise ökonomia õpikus defineeritakse seda majandusseadust järgmiselt: «Töö järgi jaotamise majandusseadus tingib vajaduse jaotadaprodukte otseses sõltuvuses iga töötaja töö hulga ja kvaliteedist (minu sõnend — J. V.), võrdse tasu võrdse töö eest, sõltumata sotsialistliku ühiskonna kodanike soost, east, rassist ja rahvusest.»⁵ K. Marxi ja V. I. Lenini formuleeringutega võrreldes näeme, et täpsustusena on lisandunud uus, nimelt töö kvaliteedi mõiste. Jaotamine töö hulga järgi on selles formuleeringus asendatud jaotamisega töö hulga ja kvaliteedi järgi.

Kui me Marxi poolt «Gotha programmi kriitikas» kasutatud mõistet «töö hulk» tõlgendame kõige laiemas tähenduses ja puhtkvantitatiivsete elementide (tööaeg, intensiivsus) kõrval arvestame ka kvalitatiivseid elemente (töö keerukus, toodangu kvaliteet jne.), siis ei esine neis formuleeringutes mingit vastuolu: töö hulga mõiste on kummalgi puhul vaid erineva sisuga. K. Marx ja V. I. Lenin räägivad tööst (või töö hulga) selle kõige üldisemas, laiemas tähenduses, nii töö kvantiteeti kui ka kvaliteeti arvestades.

Marx ilmselt ei eita võimalust töö kvalitatiivsete erinevuste väljendamiseks kvantitatiivsete erinevuste kaudu. Väide, et «komplitseeritum töö on ainult astendatud või pigemini korrutatud lihtne töö, nii et vähem hulk komplitseeritud tööd võrdub suurema hulga lihtsa tööga»,⁶ kõneleb sellise avara tõlgenduse kasuks.

Järelikult on meil täielik alus töö järgi jaotamise majandusseaduse formuleeringus kajastada vajadust jaotadaprodukte otseses sõltuvuses töö hulga ja kvaliteedist. Seejuures tuleb töö hulga all mõista inimese nii füüsilise kui ka vaimse energia kulutust, töö kvaliteedi all aga kõiki mitmesuguseid töö kvalitatiivseid erisusi, mis antud liiki tööd eraldavad kõigist muud liiki tööd. Töö kvantiteet (hulk) ja töö kvaliteet on ühe ja sama nähtuse kaks eri külge, mis on lahutamatu seotud ja kvaliteedi, kvantiteediks taandamise kaudu omavahel mingil määral võrreldavad.

Ühtlasi avab selline arusaam põhimõtte «võrdne tasu võrdse töö eest» sügavama sisu. Pealiskaudsel käsitlusel nähakse selles põhimõttes vaid juriidilise võrdsuse väljendust, olenemata soost, east, rassist või rahvusest. Võrdse töö all mõeldakse mõnikord ainult nii kvaliteedilt kui ka kvantiteedilt võrdset tööd. Täheandab, eeldatakse võrdset tasu kahe võrdse tööhulga eest sel juhul, kui need tööd on võrdse kvaliteediga, igas suhtes samasugused. Ühtlasi dikteerib see põhimõtte ebavõrdse tasu võrdse kvaliteediga erinevate tööhulkade või ebavõrdse kvaliteediga võrdsete tööhulkade eest. Kuid üheaegne kvaliteedi ja kvantiteedi võrdsus on praktikas ilmselt erandjuht, nende erinevus aga on reegel.

Ainult siis, kui tunnistame võimalust taandada kvalitatiivsed erinevused kvantitatiivseteks, väljendada kvaliteeti kvantiteedi kaudu, muutub põhimõtte «võrdne tasu võrdse töö eest» tõeliselt sisukaks palgakorralduse põhimõtteks. Mõiste «võrdne töö» väljendab sel juhul mitte ainult töö kvantiteedi ja kvaliteedi võrdsust eraldi võetuna, vaid ka nende summade võrdsust, kusjuures väiksemat kvantiteeti võib korvata kõrgem kvaliteet ja vastupidi.

Töö hulga mõiste tõlgendamisel ei esine meie majandusteaduslikus kirjanduses kuigi olulisi lahkavusi, töö kvaliteedi mõistet aga tõlgendatakse küllaltki erinevalt.

N. G. Narovljanski⁷ samastab töö kvaliteedi sisuliselt töö keerukusega, jätab muud töö kvalitatiivsed küljed arvesse võtmata ja käsitleb paljusid palga suurust mõjutavaid tegureid mitte kui töö järgi jaotamise majandusseaduse, vaid muude sotsialismi majandusseaduste toime väljendust.

A. G. Agabegjan ja V. F. Maier⁸ vaatlevad töö kvaliteeti kui töö suhtelise raskuse, keerukuse (kvalifikatsiooni) ja ühiskondliku tähtsuse väljendust. Võrreldes N. G. Narovljanskiga on nende tõlgendus mõnevõrra avaram.

⁵ Poliitiline ökonomia. Õpik. Tallinn, 1959, lk. 444.

⁶ K. Marx, Kapital I. Tallinn, 1953, lk. 47.

⁷ Н. Г. Наровлянский, Распределение по труду — экономический закон социализма. Ярославль, 1960, lk. 47 ja 48.

⁸ А. Г. Агабегян, В. Ф. Майер, Заработная плата в СССР. Москва, 1959, lk. 9.

V. G. Lopatkin⁹ tõlgendab töö kvaliteeti kui tegurit, mis avaldub töö keerukuse (kvalifikatsiooni), töötingimuste (sealhulgas töö raskuse, tervistkahjustavuse, ohtlikkuse) ja töö rahvamajandusliku tähtsuse kaudu ning mõjutab tarbimisesemete jaotust.

V. Türk¹⁰ väidab, et töö hulk ja kvaliteet kajastuvad üheaegselt nii kulutatud tööajast kui ka töö intensiivsuses, töötingimustes, töö keerukuses ja ettevõtte geograafilises paiknemises. Sama autor nõustub seisukohaga, et tuleb arvestada töö tähtsust ja maksta ühesuguse töö eest erinevat tasu. Järelikult ei pea V. Türk töö tähtsust selle kvaliteedi väljenduseks.

Selliste vastuoluliste ja puudulike töö kvaliteedi mõiste tõlgendustega ei saa leppida. Nagu edaspidi näeme, tuleb kooskõlas praktika nõuetega eraldada seitse palga suurust mõjutavat tegurit. Nendest viis — töötingimused, töö keerukus, töö tähtsus, töö tehniline kvaliteet ja töötulemused — väljendavad töö kvalitatiivseid iseärasusi. Need tegurid, mille sisu edaspidi lähemalt käsitleme, hõlmavad töö kvaliteedi kõiki külgi.

Töö kvaliteedi all kõigi kvalitatiivset laadi erisuste mõistmine muudab töö järgi jaotamise majandusseaduse toime tunnetamise avaramaks, võimaldab seletada palgakorralduse erinevaid iseloomujooni selle seaduse enese toimega, mitte aga sellest seadusest kõrvalekaldumistena teiste sotsialismi majandusseaduste toimel, nagu seda teeb rida autoreid. Viimaste hulka kuulub N. G. Narovljanski¹¹, kes põhjalikult käsitleb töö järgi jaotamise majandusseaduse ja teiste sotsialismi majandusseaduste koostoime probleemi ning kelle seisukohad ühtuvad mitmete teiste autorite omadega. Tähtsamates rahvamajanduse harudes kõrgema palga maksmist selgitab ta kõrvalekaldumisena töö järgi jaotamise majandusseadusest rahvamajanduse plaanipärase (proportsionaalse) arenemise majandusseaduse toimel. Samal viisil põhjendatakse kõrgema palga maksmist rajoonides, kuhu on vaja kindlustada tööjõu juurdevoolu.

Kui töö kvaliteedi all muude tegurite hulgas mõista ka töö rahvamajanduslikku tähtsust, siis ei tähenda tähtsamal töö saadav kõrgem palk kõrvalekaldumist töö järgi jaotamise majandusseadusest, vaid hoopis selle majandusseaduse nõuete täitmist, kusjuures meil on tegemist kahe majandusseaduse koostoimega. Pole põhjust vastandada töö järgi jaotamise majandusseaduse ja rahvamajanduse plaanipärase (proportsionaalse) arenemise majandusseaduse toimet; antud juhul võib rääkida ainult nende seaduste koostoimest.

Autori arvates on töö järgi jaotamise majandusseaduse toime palgakorralduse küsimustes universaalse iseloomuga, sest töö kvantiteedi mõiste avara tõlgendamise puhul on kõik palgakorralduse põhimõtted kas töö järgi jaotamise majandusseaduse toime või selle majandusseaduse ja teiste sotsialismi majandusseaduste koostoime peegelduseks meie teadvuses.

Peale selle seletab niisugune avar tõlgendus mitte ainult kõiki palgakorralduse põhimõtteid, vaid ka palgakorralduse muutumise ja arenemise protsessi töö järgi jaotamise majandusseaduse toimega, mitte aga sellest seadusest sunnitud kõrvalekaldumisena.

Engels kirjutab, et «jaotusviis onoleb ... suurel määral jaotatavate produktide hulga».¹² Neis sõnades peitub sügav tõde, täpsemalt öeldes — kaks tõde.

Esiteks, sotsialismi tingimustes pole veel saavutatud sellist tarbimisesemete küllust, mis neid võimaldaks jaotada inimestele vastavalt vajadustele. See sunnib meid jaotamise aluseks võtma midagi muud, milleks võib olla ainult töö, iga töötaja poolt ühiskonnale antava töö hulk, kusjuures kvalitatiivsed erinevused taandatakse nende mõõtmise eesmärgil kvantitatiivseteks.

Teiseks, igal sotsialistliku ühiskonna ülesehitamise etapil onoleb töö järgi jaotamise iseloom ja kehtivussfäär suurel määral jaotatavate produktide hulga. Kui me kõne-

⁹ В. Г. Лопаткин, Распределение по труду и формы его осуществления. Москва, 1960.

¹⁰ V. Türk, Palk sotsialistlikus ühiskonnas. Tallinn, 1961, lk. 11.

¹¹ Н. Г. Наровлянский, Распределение по труду — экономический закон социализма, lk. 52—62.

¹² K. Marx ja F. Engels, Valitud teosed II, lk. 406.

leme kvalitatiivsete erinevuste taandamisest, töö viimisest ühisele nimetajale, siis peame alati arvestama konkreetset ajaloolist olukorda.

Sõjajärgsete viisaastakute ajal näiteks oli puudus kvalifitseeritud tööjõust, jaotatavate produktide hulk oli aga tunduvalt väiksem kui praegu. Sel ajal tuli kvalifitseeritud töö eest suhteliselt kõrget tasu maksta, et stimuleerida kvalifikatsiooni omandamist ja tõstmist. Neis ajaloolistes tingimustes oli kvalifitseeritud töö eest suhteliselt kõrge tasu maksmine täies kooskõlas töö järgi jaotamise majandusseadusega, sest sellisel tööol oli lihtsa tööga võrreldes eriline kvaliteet. Praegu ei tarvitse me kõrgelt kvalifitseeritud töö eest maksta mitte enam 3—4, vaid ainult 1,8—2 korda kõrgemat tasu kui lihtsa töö eest. Järsult kasvanud jaotatavate produktide hulk dikteerib teistsugused palgavahekorrad, võimaldab lihtsa töö eest suhteliselt kõrgemat tasu maksta. Pealegi on kadunud terav kvalifitseeritud tööjõu puudus, mis varem nõudis eriti mõjuvat kvalifikatsiooni tõstmise stimuleerimist.

Jaotatavate produktide hulga muutumine avaldab mõju ka töö järgi jaotamise majandusseaduse kehtivussfääri. Tänapäeval võime jälgida tema kehtivussfääri pidevat kitsenemist, üha enam aga laieneb jaotamine ühiskondlikest fondidest. Tasuta arstiabi, sotsiaalkindlustust, haridust jne. kasutatakse olenevalt mitte tööst, vaid perekonna suuruselt ja koostiselt, tervislikust seisundist ja muudest taolistest teguritest. Ainult mõnel juhul on jaotus tööst kas täiel määral (soodustatud tingimustel pensioni määramine, lisapuhkus) või ainult osaliselt (pensionid, haigustoetused). Ühiskondlikest fondidest jaotamise erikaalu pidev kasv ahendab järjekindlalt töö järgi jaotamise majandusseaduse kehtivussfääri.

Jaotatavate produktide hulga ajutine muutumine (nagu see näiteks Suure Isamaasõja ajal esines) võib samuti põhjustada muutusi töö järgi jaotamise majandusseaduse kehtivussfääris ning toimes.

Kuid meie käsitus jääks ühekülgseks, kui vaatleksime jaotusviisi sõltuvana ainult jaotatavate produktide hulgast, arvestamata ühiskondlikku teadvuse taset. Töö järgi jaotamine pole tingitud mitte ainult tootmise tasemest, vaid ka sellest, et sotsialismi tingimustes säilivad olulised erinevused füüsilise ja vaimse, kvalifitseeritud ja kvalifitseerimata, raske ja kerge töö vahel ja et inimeste teadvuses säilib veel kapitalismi igandeid, mõju avaldab ka kapitalistlike riikide naabus. Meil leidub veel inimesi, kes tahaksid ühiskonnalt võimalikult palju saada, ise aga vähe vastu anda.

Niisuguses olukorras on töö järgi jaotamine vajalik kui töötajate kasvatamise vahend. Ta stimuleerib tootmise arendamist, tõstab töötajate teadlikkust ja valmistab sellega ette tingimusi üleminekuks kommunistlikule jaotusviisile. Mida täpsemalt me tunnetame selle majandusseaduse toimet ja täidame tema nõudeid, seda kiiremini ehitame üles kommunistliku ühiskonna.

Töö järgi jaotamise majandusseaduse kehtivussfääri ahenemine ei tähenda selle seaduse tähtsuse vähenemist. N. S. Hruštšov märkis NLKP XXII kongressil, et «eelseisval kahekümnel aastal jääb tasustamine töö järgi ainelistele ja kultuurilistele vajadustele rahuldamiseks põhiliseks allikaks... Igati arendades ja tugevdades moraalseid tööstiimuleid, peame me järjekindlalt ja lõplikult ära kasutama töö järgi jaotamise põhimõtte kui kommunistliku ühiskonna ülesehitamise tähtsa hoova.»¹³

Ja lõpuks, enne palgakorralduse põhimõtete formuleerimist pole liigne meenutada Engelsi sõnu: «Jaotus, kui võrd see on juhitav puhtmajanduslikest kaalutlustest, on reguleeritav tootmishuvide poolt, tootmist aga stimuleerib kõige rohkem niisugune jaotusviis, mis võimaldab kõigil ühiskonna liikmel oma võimeid võimalikult igakülgsest arendada, säilitada ja rakendada.»¹⁴ Palgade korrastamisel esineb meil kohati tendents esile tõsta jaotamist, unustades seejuures, et jaotamine on tootmisega võrreldes teisejärguline tegur. Palgakorraldus ei ole eesmärk omaette, vaid vahend tootmise arendamiseks ja tööviljakuse tõstmiseks.

¹³ H. S. Hruštšov, Nõukogude Liidu Kommunistliku Partei programmist. Ettekanne Nõukogude Liidu Kommunistliku Partei XXII kongressile. Tallinn, 1961, lk. 52.

¹⁴ F. Engels, Anti-Dühring. Tallinn, 1954, lk. 176.

Sotsialistliku palgakorralduse põhimõtted

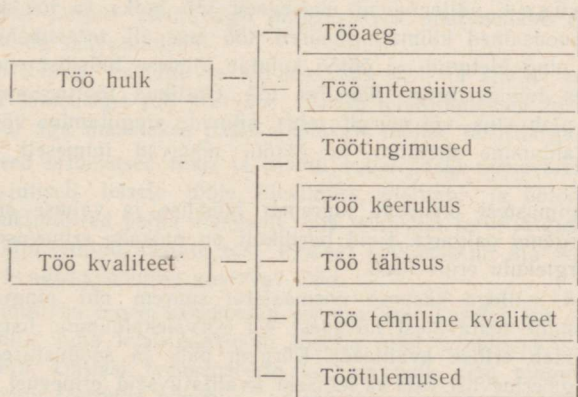
Nagu nägime, oleneb iga töötaja palga suurus töö järgi jaotamise majandusseaduse kohaselt töö hulgast ja töö kvaliteedist. Praktiliseks kasutamiseks tuleb nende mõistete sisu sügavamalt lahti mõtestada ning siduda palgakorralduse elementidega, mida alljärgnevalt püütaksegi teha.

Töö hulk selle mõiste ranges teaduslikus tähenduses on, nagu juba eespool märgitud, mõõdetav inimese muskliste, närvide ja aju energiakulutusega. Tegelikult oleme töö hulga mõõtmiseks sunnitud kasutama kaudseid viise, ja seda kahel põhjusel. Esiteks, kuigi praegu on olemas aparatuur, inimese füüsilise ja isegi vaimse energiakulutuse mõõtmiseks, ei saa seda tema keerukuse ja kulukuse tõttu praktilises palgakorralduses ulatuslikumalt kasutada. Teiseks, eri töötajate energiakulutused töötamisel on väga erinevad. Olenevalt vilumusest ja individuaalsetest võimetest kulutavad kaks kõrvuti samades tingimustes töötavat inimest sama tööoperatsiooni sooritamiseks erineva hulga energiat.

Seepärast kasutatakse palga suuruse määramisel kaudset mõõdupuud ja väljendatakse töö hulka töötaja kaudu, arvestades töö intensiivsust ja töötingimusi. Neist on tööaeg ja intensiivsus kvantitatiivse iseloomuga, töötingimustel aga on peale kvantiteedi ka puhtkvalitatiivne külge.

Töö kvaliteet väljendab neid töö külgi, mis antud liiki tööd eraldab mingist muud liiki tööst. Töö kvaliteeti tema laiemas tähenduses ei tohi ära segada kvaliteediga kitsamas, igapäevases tähenduses. Seepärast kasutame mõistet «töö tehniline kvaliteet» nende nõuete tähistamiseks, mida toodetele või tööoperatsioonidele esitavad standardid, tehnilised tingimused, tehnoloogiline või projektdokumentatsioon. Töö kvaliteedi all selle üldisemas tähenduses mõistame aga töötingimusi, töö keerukust ja tähtsust, töö tehnilist kvaliteeti ning töötulemusi.

Sel viisil saame töö hulga ja töö kvaliteedi mõiste väljendada seitsme teguri kaudu, mis kokkuvõetuna määravad iga töötaja palga suuruse teiste töötajate palkadega võrreldes. Skemaatiliselt kujutame seda seost järgmiselt:



Tööaeg on põhiline tegur, mis määrab iga töötaja palga suuruse. Olenevalt rakendatavast palga vormist avaldab tööaeg palga suurusele mõju kahel kujul. Ajatööl määrab palga suuruse tegelikult kulutatud tööaeg. Sama kehtib neil juhtudel, kui säilitatakse keskmine palk, makstakse lisatasu ületunnitöö või öötöö eest, tasutakse tööseisakuteks kulunud aja eest jne. Tükitööl on palk toodangu (sooritatud tööoperatsioonide) hulgast ning toodanguühiku (operatsiooni) tükitööhindest. Tegelik tööaeg ei mõjuta tükitööpalga suurust, välja arvatud juhul, kus normi täitmine mõjutab preemia või progressiivse lisatasu suurust. Viimasel juhul seisab tegeliku töötaja mõju palgale selles, et lühem tööaeg tõstab muude võrdsete tingimuste juures palka. Kuna tükitööhinded arvutatakse ajanormide alusel, määrab ka tükitööl palga suuruse tööaeg, kuid mitte enam tegelik, vaid normeeritud tööaeg.

Töö intensiivsus, s. o. töö tempost ja tööaja kasutamise tihedusest olenev energiakulutus antud ajaühikus, on tööajaga lahutamatu seotud ja täiendab teda, kusjuures kohati on raske nende tegurite mõju teineteisest eristada. Kuna töö intensiivsus on absoluutselt raskesti mõõdetav, kasutatakse tema hindamisel sageli mitmesuguseid kaudseid ja kogemuslikke meetodeid.

Töö normeerimisel lähtutakse normaalsest keskmisest intensiivsusest. Viimase all mõistetakse niisugust intensiivsust, mille puhul tööle järgneva puhkeaja kestel inimese töövõime taastub täielikult. Normeerimisel tegelikult aluseks võetav töö intensiivsus on sellest mõnevõrra madalam, mistõttu keskmise vilumusega tööline suudab harilikult töönorme ilma liigse pingutuseta ületada. Kui tööpäeva tihendamise või kiirema töötempo arvel töö intensiivsus tõuseb, suureneb ka palk.

Otsesel tükitööl suureneb palk proportsionaalselt töö intensiivsusele, progressiivsel (mõnikord ka premiaalsel) tükitööl kasvab palk aga kiiremini. Ajatööl puudub harilikult vahetu seos töö intensiivsuse ja palga vahel, välja arvatud teenindamisnormide kasutamisel. Viimasel juhul kasvab palk aeglasemalt kui töö intensiivsus, sest iga teenindamisnormi ületamise protsendi eest tõuseb palk vaid 0,2—0,4%. Seejuures tuleb muidugi silmas pidada, et tükitööl ei ole normi ületamine või suurema arvu töökohtade teenindamine alati tingitud keskmisest suuremast töö intensiivsusest, vaid ka töötaja vilumusest, parematest töövõtetest ja kõrgemast kvalifikatsioonist.

Peale töö normeerimise arvestatakse töö intensiivsust ka tariifisüsteemis ja premeerimismäärustikes. Enamikus tööstusharudes on tükitööliste tariifipalgad kõrgemad kui ajatööliste omad. Selle üheks põhjuseks on esimeste eeldatav kõrgem tööintensiivsus. Tükitööliste premeerimisel tehnilisel põhjendatud töönormide ületamise eest lähtutakse sellest, et nende normide täitmine eeldab intensiivsemat tööd kui kogemuslik-statistilised normid.

Erijuhuna võib töö intensiivsuse (ja samaaegselt ka keerukuse) mõju palgale väljenduda brigadiri- ja õpetamistasu näol, mida makstakse osalt kompensatsioonina brigadii juhtimiseks või teiste tööliste õpetamiseks kulutatud aja eest, osalt palgalisana mitme tööülesande üheaegse täitmise, s. o. suurema tööintensiivsuse ja keerukuse eest.

Töötingimused väljendavad üheaegselt töö hulka ja töö kvaliteeti. Raskem füüsiline töö, ebasoodsamad kliimatingimused, töö maa all, tervistkahjustava tolmu või gaasi keskkonnas ning ületunni- ja öötöö kulutab inimese füüsilist energiat rohkem kui normaaltingimustes toimuv kerge füüsiline töö. Ohtlikud töötingimused (kukkumisoht suurelt kõrguselt, plahvatus- või mürgitusoht), silmade pingutamine või normaalsest elurežiimist kõrvalekaldumine ületunni- ja öötööl nõuavad inimeselt suuremat vaimse energia kulu.

Sellist töötingimustest olenevat suuremat füüsilise ja vaimse energia kulu tuleb kompenseerida kõrgema palgaga. Kuid harilikult on palgade erinevused ja soodustused suuremad kui energiakulu erinevused.

Igasugune töö, millega kaasneb normaalsest suurem oht, pingutus, mingid ebamugavused, loobumine teatavatest hüvedest või kõrvalekaldumine harjunud loomulikust elurežiimist, omandab erilise kvaliteedi. Kõrgem palk ja soodustused kompenseerivad mitte ainult töö hulga erinevusi, vaid ka selliseid kvalitatiivseid erinevusi. Praktiliselt on see väga tähtis, sest niimoodi on tagatud raskemate tööloikude varustamine vajaliku tööjõuga.

Palgakorraldus võtab töötingimusi arvesse mitmesugusel viisil. Raskete, kuumade ja tervistkahjustavate tööde eest tasutakse kõrgemate tariifimäärade alusel, kusjuures tootmisalad, kutsealad ja ametikohad, millede suhtes kõrgendatud tariifi kasutatakse, on fikseeritud vastavas loetelus. Ka allmaatööl kehtivad kõrgemad tariifimäärad. Ületunni- ja öötööl makstakse lisatäsu või lühendatakse öötöö aega palka vähendamata.

Erinevates tööstusharudes mõjutavad töötingimused tariifipalkade taset kõrvuti töö tähtsusega. Samuti võetakse töötingimuste mõju arvesse tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike koostamisel. Kuigi tariifijärgu määramisel lähtutakse tavaliselt töö keerukusest, avaldavad siin mõnikord mõju ka töötingimused (töösärg, ohtlikkus, raskus jt.).

Peale selle on töötingimused üksikutes tööstusharudes või tööaladel aluseks väljateenitud aastate eest tasu maksmisel.

Neid arvestatakse ka siis, kui tükitöölistele tuleb maksta lisatasu normaalsetest töötingimustest kõrvalekaldumise puhul (näiteks normaalsest kõvema materjali töötlemisel) ja töötamisel raskemates kliimatingimustes (palgakoeffitsiendid karmi kliimaga rajoonides ja kõrgmägedes). Ja lõpuks kajastub töötingimuste arvessevõtmine mitmesugustes palgasoodustustes alaealiste, imetavatele emadele, kergemale tööle üleviidud töötajatele jne.

Lisaks kõrgemale palgale annavad töötingimused arvukaid soodustusi suurema ja soodsamatel tingimustel määratava pensioni, lühema tööpäeva, lisapuhkuse, eritoidu, eririietuse jne. näol, mida on raske rahale ümber arvutada.

Töö keerukus oleneb toote, sõlme, detaili või operatsiooni keerukusest, valmistamise täpsusest, kasutatavatest seadmetest, tööriistadest ja rakistest. Peale selle arvestatakse veel töökindlust, eriteadmisi, oskusi ja vilumust, mida töö nõuab, ning sellist kvalifikatsiooni, mis tagab tööprotsessi kindla kulgemise ja ohutuse. Töö keerukus määrab töö tegemiseks vajaliku tööliste kvalifikatsiooni.

Töö keerukus määratakse tariifi- ja kvalifikatsiooniteatmike abil, mis sisaldavad iga kutseala töö iseloomustuse, nõutavad teadmised ja tööde näiteid tariifijärkude kaupa. Erineva keerukusega töödel määratakse palgavahekorrad tariifivõrkudega. Enamikus tööstusharudes kehtivad praegu kuuejärgulised tariifivõrgud, kus 6. järgu tariifipalk on 1. järgu omast 2,0 või 1,8 korda kõrgem. Vahepealsete järkude tariifipalgad on fikseeritud selliselt, et kõrgemate järkude vahel on vahed suuremad, madalamate vahel väiksemad.

| Tariifi- võrk | Tariifijärgud | | | | | |
|------------------|---------------|------|------|------|------|------|
| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. |
| a | 1,00 | 1,13 | 1,29 | 1,48 | 1,72 | 2,00 |
| b | 1,00 | 1,11 | 1,25 | 1,41 | 1,59 | 1,80 |

Nagu näeme, on tariifikoeffitsientide kasv rasketööstuses kehtivas tariifivõrgus (a) algul 13%, kõrgemates järkudes kuni 16%. Kerge- ja toiduainete tööstuses (b) on see vastavalt 11—13%. Selline tariifipalga progressiivne suurenemine ergutab töölisi kõrgemate tariifijärkude saavutamisele.

Samuti nagu tööaeg, avaldub ka töö keerukus tüki- ja ajatööl erineval kujul. Tükitööl on määrava tähtsusega töö keerukus, tööliste kvalifikatsioon tükitööhindeid otseselt ei mõjuta. Ajatööl aga makstakse palka vastavalt tööliste tariifijärgule.

Tegelikult need erinevused tüki- ja ajatöö vahel siiski mõnevõrra tasanduvad. Teatud juhtudel (ajutiselt teisele tööle üleviimise, ületunni- ja öötöö, tööseisakute jne. puhul) saavad tükitöölised palka olenevalt oma isiklikust tariifijärgust. Viimasest oleneb ka nende tasu väljateenitud aastate eest. Pealegi püütakse nii aja- kui ka tükitööl anda töölistele nende kvalifikatsioonile vastavat tööd.

Kõik see, samuti ka õiged vahekorrad erineva keerukusega töö eest tasu maksmisel stimuleerivad töolist oma kvalifikatsiooni tõstma ning avaldavad sellega ka tunduvalt kasvatuslikku mõju. Ühtlasi kompenseerib kõrgem palk neid pingutusi või loobumisi, mida kvalifikatsiooni tõstmine nõuab.

Töö tähtsus on teatavas mõttes eriline palka mõjutav tegur, mis ei olene otse töö enese iseloomust. Mingi tööstusharu, majandusrajooni, ettevõtte, tsehhi, jaoskonna, kutseala või töökoha tähtsus annab tööle erilise kvaliteedi. See kvaliteet tekib ühiskonna hinnangust antud töö tähtsusele ja avaldub tähtsamate tööde eelistamises.

Töö tähtsus peegeldub tariifimäärades ja ametipalkades. Tähtsamates tööstusharudes kehtivad kõrgemad tariifimäärad ja ametipalgad, tööstusharude piirides (näiteks masinaehitus- ja metallitööstuses) aga kehtivad erinevad tariifimäärad vastavalt ettevõtte tähtsusele. Tähtsamatel töökohtadel rakendatakse kõrgemaid tükitöötariife ka aja- tööliste tasustamisel.

Premeerimise tüüp määrustikud näevad ette kõrgemad preemiamäärad tähtsamat toodangut andvates tööstusharudes, ettevõtetes, tsehides või töökohtadel. Üksikutes

tähtsamates tööstusharudes on säilitatud tasu väljateenitud aastate eest. Peale selle sõltuvad tööstusharu tähtsusest mõningad lisasoodustused (näiteks kolmepäevane lisapuhkus).

Praktikas on palga diferentseerimine töö tähtsuse järgi vajalik, sest see kindlustab tähtsamad tööd eeliskorras tarviliku kaadriga ning aitab kaadri püsivamaks muuta.

Suure rahvamajandusliku tähtsusega teguriks on töö tehniline kvaliteet, mis näitab selle töö tulemuste vastavust tarbija nõuetele ja mida, nagu juba eespool märkisime, mõõdetakse toote (või tööoperatsiooni) vastavusega standarditele, tehnilistele tingimustele ja tehnoloogilisele või projektdokumentatsioonile. Tema arvestamine palga suuruse määramisel tagab huvi kvaliteedi tõstmise vastu.

Töö tehniline kvaliteet mõjutab palga suurust kõigepealt sellega, et täies ulatuses makstakse tasu ainult kvaliteetse töö eest, praagi eest ei tasuta kas üldse mitte või tehakse seda ainult osaliselt. Kõrgemat sorti toodangu valmistamise eest võidakse tasuda kõrgemate tükitööhinnete järgi kui madalama sordi eest.

Teiseks kajastub töö tehniline kvaliteet premeerimisel. Enamikus tööstusharudes võib töölisi premeerida kvaliteedi või sordilisuse näitajate järgi, kusjuures tootmistööliste preemia suurus sõltub otseselt kasuliku komponendi sisaldusest valmistoodangus, kõrgemat sorti toodangu erikaalust või mõnest muust kvaliteedi näitajast. Real juhtudel (näiteks remonditöölistel) on preemia saamise tingimuseks tööülesannete tehniliselt kvaliteetne täitmine.

Töö tehniline kvaliteet sõltub ka töö hulgast, sest kõrgem kvaliteet võib nõuda suuremat töökulu. Seda tuleb normeerimisel arvestada ning anda küllaldaselt aega tööoperatsioonide kvaliteetseks sooritamiseks. Palgasüsteem peab soodustatud olukorda asetama need töölised, kes annavad eeskujuliku kvaliteediga toodangut.

Töötulemused kujutavad endast kompleksset tegurit, mis hõlmab osalt eespool loetletud tegureid ja oleneb nendest, kuid on teoreetiliselt ja praktiliselt siiski iseseisva tähendusega.

Töötulemuste hulka võib lugeda tootmisplaani täitmise ja ületamise, tööülesannete tähtaegse täitmise, asjastatud töö (tooraine, materjalide, energia jne.) kokkuhoiu, organisatsioonilis-tehniliste abinõude plaani ja uue tehnika juurutamise plaani täitmise jne. Sisuliselt kuulub siia ka tehniline kvaliteet, mis aga oma erilise tähtsuse tõttu tuleb eraldada iseseisvaks teguriks.

Töötulemused mõjutavad palga suurust preemia kaudu, kusjuures eriti suure tähtsusega on nende preemiate kollektiivne iseloom. Premeerimine tsehi, jaoskonna või vahetuse plaani täitmise ja ületamise eest kasvatab töölises kollektiivsustunnet ja vastastikust abistamist ning süvendab kollektiivi kontrolli iga oma liikme töö üle.

Töötulemused kujutavad endast iseseisva kvalitatiivse väärtusega tegurit. Tsehi plaani ületamise eest preemiat makstes tasustatakse teistkordselt sama töö hulga eest. See ergutab töölisi plaani täitma ja mitte rikkuma tootmiseseiseid teiste tsehhide ja ettevõtete. Teoreetiliselt ei saa selle vastu vaielda, kuna plaani täitmine on rahvamajandusele vajalik õigete proportsioonide säilitamiseks. See annab tööle, mille abil plaan täidetakse, erineva kvaliteedi, võrreldes plaani mittetäitjate tööga.

Preemia materjalide või energia säästlikuma kulutamise eest ergutab töölisi hoolikamale, enam läbimõeldud ja ratsionaalsemale tööle, mis omakorda tähendab töö kvaliteedi paranemist. Praktiliselt on sellised preemiad väga vajalikud, kui nad tuginevad põhjendatud kulunormidele ja preemia suurus on kokkuhoitud summaga sobivas vahekorras.

Eespool vaadeldud seitse tegurit määravad iga töötaja palga suuruse teiste töötajatega võrreldes, palga absoluutse suuruse määrab jaotamisele kuuluvate tarbeesemete üldine hulk. Seejuures, nagu juba eelmises osas märkisime, avaldab jaotamisele tulev tarbeesemete hulk mõju mitte ainult palga absoluutvale suurusele, vaid ka palga suurust mõjutavate tegurite osatähtsusele.

Palgakorralduse põhimõtete formuleerimisel tuleb meil lisaks palga suurust määravatele teguritele arvestada ka nõuet, et tööviljakuse kasv peab ennetama palga kasvu. Vastasel korral ei oleks võimalik ühiskonna kasvavate vajaduste

rahuldamine ja normaalne laiendatud taastootmine. Eriti oluline on selle nõude täitmine olukorras, kus mitmesuguseid kollektiivse ühiskondliku tarbimise fonde suurendatakse kiiremini kui palka. Sellel põhimõttel on praktilises palgakorralduses määrav tähtsus, sest ta annab palka mõjutavatele kvantitatiivsetele teguritele kindlad raamid. Tükitöö puhul avaldub kohati tendents toodangu hulga suurenemise korral mehaaniliselt samas proportsioonis palka tõsta, revideerimata töönorme. Kui meil on tõesti tegemist ainult töö hulga suurenemisega, mis on toimunud töölise lisapingutuse arvel, tuleb võrdeliselt palka tõsta. Kui aga suurenemine on toimunud ebanormaalsete tööajakadude likvideerimise või tehnika täiustamise arvel saavutatud tööviljakuse tõusu tulemusena, pole muude tingimuste samaks jäämisel põhjust proportsionaalselt palka tõsta. Seega tuleb igal juhul analüüsida tööviljakuse tõusu põhjusi. Sotsialistliku palgakorralduse põhimõtete formuleeringusse on otstarbekohane sisse võtta ka põhimõte «võrdne tasu võrdse töö eest», mille majanduslikku sisu käsitlesime pikemalt eelmises osas.

*

Kokku võttes võime sotsialistliku palgakorralduse põhimõtted järgmiselt formuleerida:

Iga töötaja palga suurus oleneb tööajast, töö intensiivsusest, töötingimustest, töö keerukusest, tähtsusest, tehnilisest kvaliteedist ja töötulemustest, kusjuures tööviljakuse kasv ennetab palga kasvu ja võrdse töö eest makstakse võrdset tasu.

Üksikute palga suurust määravate tegurite osatähtsus võib tulevikus muutuda. Sotsialismi tingimustes on ja jääb tööaeg põhiliseks ja stabiilseks teguriks. Töö intensiivsus kui palka mõjutav tegur võib edaspidi vähem kaaluvaks muutuda, sest tootmise automatiseerimine ning töö organiseerimise täiustamine vähendavad erinevusi töö intensiivsuses. Töötingimuste igakülgne parandamine vähendab selle teguri mõju.

Töö keerukuse osatähtsus palga suuruse määramisel võib edaspidi väheneda kahel põhjusel. Esiteks, madalama kvalifikatsiooniga töö osatähtsus alaneb keskmise ja kõrgema kvalifikatsiooniga töö suurenemise arvel. Teiseks, üldine palgataseme tõus toimub eeskätt madalamate ja keskmiste palkade suurendamise arvel, millega väheneb erinevus palkade vahel. See vähendab ühtlasi töötingimustest tulenevaid palkade erinevusi.

Töö tähtsusest tulenevad palkade erinevused tulevikus vähenevad, sest väheneb vajadus stimuleerida tööd tähtsamates tööstusharudes, ettevõtetes, tsehhides või töökohtadel. Tootmistehnika täiustamine, automatiseerimine, kvaliteedi kontrolli tõhustamine ning töötajate kvalifikatsiooni ja teadlikkuse tõus võivad kaugemas tulevikus vähendada töö tehnilise kvaliteedi mõju palga suurusele. Samuti võib neis tingimustes väheneda vajadus palga diferentseerimiseks töötulemuste järgi, sest head töötulemused muutuvad igale kollektiivile seaduspäraseks.

Kuid kõrvuti palkade erinevuse vähenemisele viivate arengusuundadega toimivad mitmed asjaolud sellele vastupidi. Kui näiteks üksikutes tööloikudes teatava ajani säilivad rasked või tervistkahjustavad töötingimused, siis nõuab üldine töötingimuste parandamine kõigi eeliste ja soodustuste säilitamist või koguni suurendamist neis loikudes. Töötajate kvalifikatsiooni üldise tõusuga vähenevad erinevused töö keerukuses, kuid samal ajal toob tehniline progress kaasa uued, eriti keerukad tööalad.

Ja lõpuks ei tohi unustada, et palkade ühtlustamise tendentsi kõrval avaldab aina enam mõju kõigi palga suurust mõjutavate tegurite üha täpsem arvessevõtmine, milleks teaduse ja tehnika jätkuv areng ikka avaramaid võimalusi loob. Töö hulga ja kvaliteedi mõõtmise teaduslikud meetodid võimaldavad töö järgi jaotamist täpsustada ning suurendavad sellega eespool vaadeldud tegurite mõju palgale, vältides juhuslikke hälveid.

Sotsialistliku palgakorralduse põhimõtete järjekindel rakendamine palgasüsteemide valikul, töö normeerimisel ning preemia- ja tariifisüsteemide edasisel täiustamisel tõstab palgakorralduse stimuleerivat osa tootmise kõigi kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete näitajate parandamisel.

ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Ю. Вялятага

Резюме

Экономический закон распределения по труду говорит о том, что распределение продуктов находится в прямой зависимости от количества и качества труда каждого работника.

Количество труда измеряется целенаправленными затратами физической и духовной энергии человека. Качество труда отражает все качественные различия, которые отличают данный труд от других его видов. Количество и качество труда отражают две стороны одного и того же явления: они тесно связаны между собой и соизмеримы путем выражения качественных различий через количество.

Принцип равной оплаты за равный труд выражает юридическое равенство независимо от пола, возраста, расы и национальности работника. Однако понятие равного труда приобретает глубокое экономическое содержание тогда, когда мы признаем равенство сумм количества и качества труда, где меньшее количество компенсируется более высоким качеством и наоборот.

Широкое понимание качества труда, как выражения всех его качественных различий, с совокупным действием экономического закона распределения по труду и других экономических законов социализма объясняет многие явления в организации заработной платы.

Уровень заработной платы каждого работника зависит от семи факторов, выражающих количество и качество труда.

1. Рабочее время является основным количественным фактором. В зависимости от формы заработной платы рабочее время влияет на ее уровень или непосредственно (при повременной оплате), или через нормирование труда (при сдельной оплате). В одном случае заработная плата зависит от фактического рабочего времени, в другом — от нормированного.

2. Интенсивность труда дополняет первый фактор. Интенсивность труда (зависящие от темпа труда и плотности рабочего дня затраты энергии в единицу времени) непосредственно воздействует на величину сдельной заработной платы. На повременной работе интенсивность труда учитывается при установлении норм обслуживания и при определении количества работающих.

3. Условия труда выражают одновременно его количество и качество. Тяжелая физическая работа, работа в среде вредных газов или пыли, работа под землей, на высоте, при высокой или низкой температуре, в ночное время или сверхурочно и т. д. требует больших затрат физической и духовной энергии, чем работа в нормальных условиях. Однако, кроме количественного различия, отклонения от нормальных условий порождают особое качество. Поэтому условия труда, как фактор, определяющий размер заработной платы, имеют двойственный характер.

4. Сложность труда вместе с его значением, техническим качеством и результатами является чисто качественным фактором. Учитывая сложность труда, мы компенсируем заработной платой усилия, связанные с повышением квалификации, и поощряем улучшение культурно-технического уровня. Сложность труда, отражающая различия в квалификации, оказывает сильное влияние на величину заработной платы, но с развитием производства эти различия постепенно сокращаются и влияние этого фактора соответственно уменьшается.

5. Значение труда отражает: значение отраслей народного хозяйства и промышленности, значение каждого предприятия в отдельности, значение цеха внутри предприятия, значение отдельной профессии внутри цеха. В интересах производства решающим участкам необходимо предоставлять льготы, направлять туда больше квалифицированной рабочей силы. Значение отрасли, экономического района, предприятия, цеха, участка, профессии или отдельного рабочего места придает труду особое качество и требует, в соответствии с экономическим законом распределения по труду, повышенной оплаты.

6. Техническое качество труда отражает соответствие продукта труда определенным техническим условиям и требованиям. Употребление этого понятия необходимо для того, чтобы не смешивать между собой качество труда, как понятие, отражающее все качественные различия труда, и качество в повседневном, узком смысле. Повышение технического качества улучшает способность продукта удовлетворять потребности человека.

7. Результаты труда представляют собой комплексный фактор, который во многом зависит от остальных, но имеет также самостоятельное теоретическое и практическое значение. Результаты труда являются количественными (выполнение и перевыполнение плана) или качественными факторами (экономия сырья, материалов и энергии, внедрение новой техники и т. д.). К последним относится и техническое качество, которое по своему значению выделено в особый фактор. Повышенная оплата за более высокие результаты труда обоснована тем, что перевыполнение плана, экономия средств производства или развитие техники имеют для общества большое значение, и поэтому более результативный труд приобретает особое качество.

Указанные факторы, в зависимости от количества распределяемых продуктов, определяют уровень заработной платы каждого работающего. Кроме того, необходимо учесть требование преимущественного роста производительности труда по сравнению с ростом заработной платы.

В итоге принципы социалистической организации заработной платы можно сформулировать следующим образом:

Размер заработной платы каждого работника зависит от рабочего времени, интенсивности, условий, сложности, значения, технического качества и результатов труда, причем рост производительности труда опережает рост заработной платы, и за равный труд обеспечивается равная оплата.

В период развернутого строительства коммунизма распределение по труду имеет большое значение как средство материального стимулирования и воспитания трудящихся. Поэтому в организации заработной платы необходимо исходить из требований экономического закона распределения по труду.

*Институт экономики
Академии наук Эстонской ССР*

Поступила в редакцию
28. II 1962

GRUNDPRINZIPIEN DER SOZIALISTISCHEN GESTALTUNG DES ARBEITSLOHNS

J. Väljataga

Zusammenfassung

Das ökonomische Gesetz der arbeitsgemässen Verteilung besagt, dass die Produktverteilung direkt abhängig ist von der Quantität und Qualität der Arbeit eines jeden Arbeiters.

Mass der Arbeitsquantität ist die zielbewusste Verausgabung der körperlichen und geistigen Energie des Menschen. Die Arbeitsqualität widerspiegelt alle die qualitativen Besonderheiten, wodurch sich die gegebene Arbeitsart von den anderen Arbeitsarten unterscheidet.

Arbeitsquantität und -qualität stellen zwei Seiten einundderselben Erscheinung dar: sie sind miteinander eng verbunden und auch kommensurabel dadurch, dass die qualitativen Unterschiede durch die Quantität ausgedrückt werden.

Das Prinzip gleichen Lohns für gleiche Arbeit drückt die juristische Gleichheit aller Arbeiter aus, ungeachtet ihres Geschlechts und Alters, ihrer Rasse und Nationalität. Der Begriff der gleichen Arbeit erlangt aber einen tieferen Inhalt, wenn wir die Gleichheit solcher Summen von Arbeitsquantität und -qualität anerkennen, wo die geringere Quantität durch höhere Qualität kompensiert wird und *vice versa*.

Die breite Auffassung der Arbeitsqualität als Ausdruck aller qualitativen Unterschiede der Arbeit, verbunden mit der Wirkung des ökonomischen Gesetzes der arbeitsgemässen Verteilung und der anderen ökonomischen Gesetze des Sozialismus, vermag viele Erscheinungen der Gestaltung des Arbeitslohns zu erklären.

Das Niveau des Arbeitslohns eines jeden Arbeiters hängt von sieben die Arbeitsquantität und -qualität ausdrückenden Faktoren ab.

1. Die Arbeitszeit ist der grundlegende quantitative Faktor. Abhängig von der Form des Arbeitslohns beeinflusst die Arbeitszeit das Lohnniveau entweder direkt (beim Zeitlohn) oder indirekt, durch die Vermittlung der Arbeitsnormierung (beim Stücklohn). Im ersten Fall hängt der Arbeitslohn von der faktischen Arbeitszeit ab, im zweiten von der genormten.

2. Die Arbeitsintensität ergänzt den erstgenannten Faktor. Die Arbeitsintensität (der von Arbeitstempo und Arbeitskontinuität abhängige Energieaufwand je Zeiteinheit) wirkt sich unmittelbar auf die Höhe des Stücklohns aus. Im Zeitlohn wird die Arbeitsintensität bei der Festsetzung der Bedienungsnormen und der Arbeiterzahl in Betracht gezogen.

3. Die Arbeitsbedingungen drücken zugleich die Arbeitsmenge und die Arbeitsqualität aus. Schwere körperliche Arbeit, Arbeit in staubigem oder gasinfiziertem Milieu, unter der Erdoberfläche, in grosser Höhe, bei hoher oder niedriger Temperatur, in Nachtzeit oder mit Überstunden usw., erfordert grösseren Aufwand an körperlicher und geistiger Energie als die Arbeit in normalen Bedingungen. Ausser dem quantitativen Unterschied bedingt aber die Abweichung von normalen Bedingungen auch eine besondere Qualität. Als lohnbestimmender Faktor haben die Arbeitsbedingungen also einen zweifältigen Charakter.

4. Die Kompliziertheit der Arbeit samt ihrer Wichtigkeit, ihrer technischen Qualität und ihren Ergebnissen stellt einen rein qualitativen Faktor dar. Indem wir die Kompliziertheit der Arbeit berücksichtigen, kompensieren wir durch den Lohn die Anstrengungen, welche die entsprechende höhere Qualifikation vom Arbeiter erforderte, und fördern somit die Steigerung des kulturell-technischen Niveaus. Die Kompliziertheit der Arbeit als Widerspiegelung von Qualifikationsunterschieden übt auf die Höhe des Arbeitslohns eine starke Wirkung aus, doch gleichen sich diese Unterschiede mit der Entwicklung der Produktion nach und nach aus, so dass sich die Bedeutung dieses Faktors allmählich verringert.

5. Die Wichtigkeit der Arbeit widerspiegelt: die Wichtigkeit der verschiedenen Zweige der Volkswirtschaft und der Industrie, die Wichtigkeit jedes einzelnen Betriebs, die Wichtigkeit einer einzelnen Abteilung innerhalb eines Betriebs, die Wichtigkeit eines einzelnen Berufs innerhalb einer Abteilung. Im Interesse der Produktion sind die entscheidenden Sektoren zu begünstigen, sie haben über eine grössere Zahl qualifizierte Arbeitskräfte zu verfügen. Je nachdem, wie wichtig der gegebene Zweig, der ökonomische Rayon, der Betrieb, die Betriebsabteilung, der Beruf oder die einzelne Arbeitsstelle ist, kommt auch der Arbeit eine besondere Qualität zu, was nach dem ökonomischen Gesetz der arbeitsgemässen Verteilung auch eine höhere Entlohnung bedingt.

6. Die technische Qualität der Arbeit bezeichnet die Entsprechung des Arbeitsprodukts bestimmten technischen Bedingungen und Anforderungen. Diese Kategorie ist nötig, da sie die Arbeitsqualität als einen sämtlichen qualitativen Unterschied der Arbeit widerspiegelnden Begriff nicht mit der Arbeitsqualität im alltägigen, engen Sinn verwechseln lässt. Die Erhebung der technischen Qualität vermehrt die Fähigkeit des Produkts, der Befriedigung der menschlichen Bedürfnisse zu dienen.

7. Die Arbeitsergebnisse stellen einen komplexen Faktor dar, der, obwohl in vielem von den übrigen Faktoren abhängig, immerhin eine selbständige theoretische und praktische Bedeutung hat. Die Arbeitsergebnisse können quantitative (Erfüllung oder Übererfüllung des Plans) oder qualitative (Ersparnisse an Rohstoffen, Materialien oder Energie, Ingebrauchnahme neuer technischer Ausstattung usw.) Faktoren darstellen. Zu den letzteren gehört auch die technische Qualität, die ihrer Bedeutung gemäss als ein besonderer Faktor ausgesondert wird. Die höhere Entlohnung der besseren Arbeitsergebnisse ist dadurch bedingt, dass die Übererfüllung des Plans, die Ersparnis von Arbeitsmitteln und die Entwicklung der Technik von grossem gesellschaftlichem Wert sind, und dass somit die erfolgreichere Arbeit eine besondere Qualität erlangt.

Die genannten Faktoren bestimmen abhängig von der Menge der verteilbaren Produkte das Lohnniveau eines jeden Arbeiters. Ausserdem ist die Forderung zu berücksichtigen, dass die Arbeitsproduktivität schneller als der Arbeitslohn wächst.

Zusammenfassend können die Grundsätze der sozialistischen Gestaltung des Arbeitslohns wie folgt formuliert werden:

Das Ausmass des Arbeitslohns eines Arbeiters ist von der Arbeitszeit, von der Intensität, den Bedingungen, der Kompliziertheit, der Wichtigkeit, der technischen Qualität und den Ergebnissen der Arbeit abhängig, wobei das Wachstum der Arbeitsproduktivität vor dem Steigen des Arbeitslohns geht und für gleiche Arbeit gleicher Lohn gezahlt wird.

In der Periode des entfalteten Aufbaus des Kommunismus ist die arbeitsgemässe Verteilung als materieller Ansporn und Mittel der Erziehung der Werktätigen von grosser Bedeutung. Bei der Gestaltung des Arbeitslohns muss deshalb von den Forderungen des ökonomischen Gesetzes der arbeitsgemässen Verteilung ausgegangen werden.