

### III. СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ.

Основная масса фабрично-заводских служащих оплачивается повременно. Но в период низких тарифных ставок и высоких приработков для рабочих также и для групп служащих, занятых в промышленности, существовали различные формы начислений к основному заработку в виде премиальных, нагрузок и т. п. Причем эти дополнительные начисления достигали до 30% общего заработка. По мере увеличения размеров основных ставок в результате проведения тарифной реформы роль этих дополнительных начислений несколько понизилась.

Более сложной является структура заработной платы высших групп служащих. В отличие от прочих групп служащих, занятых в государственных учреждениях, даже и по сравнению с промышленными рабочими, структура заработной платы этой группы работников оказалась до введения специальной тарифной сетки весьма сложной. В данном случае можно лишь отчасти сопоставить ее с теми наслоениями, которые наблюдались в ряде учреждений в период времени до госнормирования. Наряду с основной ставкой в ряде отраслей, например в металлопромышленной, не менее значительную часть заработка составляют доплаты в виде премий, нагрузок и ряда других дополнительных выплат.

Если, например, обратиться к данным о структуре заработной платы высшего административно-технического персонала, занятого в фабрично-заводских предприятиях в марте 1928 г., то можно проследить, что в ряде производств основной заработок составляет лишь 50—60% всего заработка. (См. таблицу на стр. 81).

В марте 1928 г. тарифный заработок высшего административно-технического персонала составлял по металлопромышленности 50—60%, по текстильной промышленности 60—70% всего заработка. По отдельным производствам этот показатель достигал 80—90%. Приведем дополнитель-

ные данные о структуре заработной платы заведующих отделами, цехами и мастерами за март 1928 г. (см. табл. 48).

Производства	Тарифный зараб. высш. адм.-техн. перс. в марте 1928 г. в %/о ко всему заработку
Электротехническая . . . . .	53,8
Спец. машиностроение. . . . .	55,8
Трансп. машиностроение . . . . .	49,6
Металлургия. . . . .	56,0
Хлопчатобумажное . . . . .	71,6
Пр-во тонких суконов . . . . .	68,6
Камвольные ф-ки. . . . .	61,6
Пр-во грубых суконов . . . . .	66,6
Льняное. . . . .	69,4
Кожевенное . . . . .	80,2
Обувное. . . . .	75,6
Кондитерское . . . . .	73,1
Пивоваренное . . . . .	73,9
Резиновое . . . . .	77,5
Спичечное. . . . .	87,0

Так, по ряду производств металлообрабатывающей промышленности, по данным за март 1928 г. на долю основных ставок приходилось 50—60%. По другим производствам роль дополнительных доплат была также весьма значительной. Но по данным за март 1928 г. в отдельных производствах, например резиновом, спичечном, тарифный заработок уже является основным.

В отдельных предприятиях роль основной ставки сведена до 40% всего заработка, но одновременно мы встречаем предприятия, в которых почти 70% всего заработка приходится на основную ставку.

И в предыдущие годы роль основных ставок в заработной плате инженерно-технического персонала была ограниченной. На основании материалов обследования заработной платы инженерно-технического персонала, произведенного за май 1927 г. союзом металлистов, сделано следующее заключение: «Только 43% заработка идет за счет основного фонда, остальное за счет премии (24%), спецставок (17%), нагрузки и пр. (15%)»<sup>1)</sup>.

1) «Отчет о деятельности Центрального бюро инженерной секции». Декабрь 1925 г.—январь 1928 г. Изд. ЦК ВСРМ. Москва 1928, стр. 30.

**Тарифный заработок в % ко всему заработку инженерно-технического персонала в марте 1928 г.**

Название должностей Название производств	Завед. отде- лами	Завед. це- хами	Мастера
Электротехническое . . . . .	57,5	45,1	47,0
Спец. машиностроение . . . . .	65,2	57,6	45,0
Транспортн машиностроение . . . . .	46,8	47,0	41,3
Металлургия . . . . .	--	61,6	54,0
Хлопчатобумажное . . . . .	68,0	86,4	65,1
Пр-во тонких сукон . . . . .	64,2	66,5	63,3
Камвольные фабрики . . . . .	62,5	65,7	62,2
Пр-во грубых сукон . . . . .	57,8	52,6	72,9
Льняное . . . . .	67,6	52,7	70,2
Кожевенное . . . . .	71,5	86,9	78,5
Обувное . . . . .	43,0	38,8	49,0
Кондитерское . . . . .	—	76,4	54,4
Пивоваренное . . . . .	62,2	83,3	75,5
Резиновое . . . . .	85,1	82,3	91,0
Спичечное . . . . .	94,6	75,9	98,1

Это ограниченное значение основных ставок в общем заработке было вызвано широкой практикой спецставок и премирования.

Так, еще в циркуляре ВЦСПС и ВСНХ, опубликованном в «Труде» 16/X—24 г., формулировка вопроса о премировании была дана весьма общая, что вызвало в дальнейшем

развитие премий в исключительно широких размерах: «Шкала поощрительного вознаграждения для техников и мастеров должна быть рассчитана таким образом, чтобы между административно-техническим персоналом и подчиненными ему рабочими было сохранено нормальное соотношение заработка. Премирование административно-технического и средне-технического персонала в особенности должно производиться из части экономии, устанавливаемой для каждой работы в отдельности»<sup>1)</sup>).

О том, что за последние 2-3 года повышение заработной платы инженерно-технического персонала происходило в результате применения разных премиальных систем, мы находим также следующие подтверждения в специальном разделе «отчета о деятельности Центрального бюро инженерной секции союза металлистов»<sup>2)</sup> за декабрь 1925 г. — январь 1928 г.

«Вопрос премирования. Данные о заработной плате технического персонала за 1926 и 1927 гг. говорят о том, что меньшая часть зарплаты приходилась по тарифной сетке, а остальная часть приходилась по разным видам оплаты и в частности выдавалась в качестве премии.

Секции, стремясь сохранить известное влияние в вопросах оплаты труда и не имея возможности регулировать основной заработок, уделяли чрезвычайно большое внимание вопросам премирования и во всех дополнительных соглашениях оговаривали с хозорганами обязательства согласовывать системы премирования с инжсекцией или включали в них разработанные положения о премировании, предоставляя коллективам определение факторов и коэффициентов премирования<sup>3)</sup>. Несмотря на то, что премирование в большинстве случаев являлось методом регулирования зарплаты техперсонала, все секции считали необходимым, чтобы системы премирования отражали интересы производства и заработка отдельных групп техперсонала увязывались бы с достижениями этих групп в их производствен-

1) «Справочник профработника» Москва 1926, стр. 289.

2) Изд. ЦК ВСРМ Москва 1928, стр. 31.

3) Подчеркнуто нами.—А. Р.

но экономической работе. Системы премирования в большинстве случаев заключались на сроки 3—6 месяцев, по истечении которых нормы и факторы премирования вновь пересматривались, премии же выдавались почти везде ежемесячно, одновременно с основным заработком<sup>1)</sup>.

За отчетный период мы имеем в большинстве районов (Украина, Урал и др.) ряд конфликтов по этому вопросу с хозорганами, которые иногда проводили системы премирования, не согласованные с секцией, прекращали выплату премии ранее оговоренных сроков и без участия секций пересматривали нормы и факторы премирования.

Секции при активной поддержке в большинстве случаев союзных органов энергично отстаивали свои права в этом вопросе, оговоренные в дополнительных соглашениях, доводя разрешение вопроса до арбитража и разбора его в суде».

И несомненно, что такой порядок, при котором «премии выдавались почти ежемесячно одновременно с основным заработком»<sup>1)</sup>, способствовал превращению премий в дополнительные доплаты к тарифному заработку, так как сомнительной представляется возможность ежемесячно определить, в какой степени «заработки отдельных групп техперсонала увязывались бы с достижениями этих групп в их производственно, экономической работе».

Исключительно широкое применение различного вида премий, способствующих повышению заработков, заставило тарифно-экономическое совещание ВЦСПС, состоявшееся осенью 1927 г., вынести специальное постановление, ограничивающее практику премиальных вознаграждений<sup>2)</sup>: «С проведением реформы зарплаты в отношении инженерно-технических работников и служащих на основе новых тарифных ставок должны быть решительно изжиты, упразднены различные премирования, так как до сих пор они не являлись факторами, стимулирующими труд указанных групп работников, и фактически носили характер скрытых видов постоянной зарплаты<sup>1)</sup>.

---

<sup>1)</sup> Подчеркнуто нами А. Р.

<sup>2)</sup> «Резолюция тарифно-экономического совещания ВЦСПС 3—7 августа 1927 года». Москва 1927.

Поручить ОТЭ ВЦСПС разработать совместно с ВСНХ СССР вопрос о возможности и целесообразности премирования админ.-техн. персонала и после проведения реформы заработной платы админ.-техн. персонала».

Но лишь с проведением всей реформы оплаты инженерно-технического персонала представлялось возможным изжить ряд недочетов в системах оплаты и в частности широкую практику премирования. Уже в течение 1925 г. неоднократно формулировалась задача разработки специальной сетки для административно-технического персонала. Большие разногласия вызвал вопрос о соотношениях внутри сетки, причем на тарифном совещании ВЦСПС в ноябре 1925 г. были приняты соотношения 3 : 1.

В начале 1926 г. были более отчетливо сформулированы задачи, связанные с введением отдельной тарифной сетки специалистов. Так, в отчете к III Всесоюзному межсекционному съезду инженеров и техников — членов профсоюзов, указано, что «III Пленум ВМБИТ<sup>1)</sup> признал, что введение отдельной тарифной сетки для специалистов является большим достижением в разрешении проблемы об установлении правильных форм и размеров оплаты труда инженерно-технических работников вследствие того, что она дает возможность установить правильное соотношение между заработком высококвалифицированных работников и инжтехработников и перейти к однородной системе оплаты труда, охватывающей все категории инженерно-технического персонала.

Пленум отмечает, что отдельная тарифная сетка специалистов должна удовлетворять следующим условиям:

а) служить регулятором оплаты труда инжтехперсонала во всех отраслях народного хозяйства;

б) проведение сетки не должно снижать существующего реального уровня заработка инжтехперсонала;

в) введение сетки должно способствовать изжитию института спецставок;

г) между первым разрядом сетки специалистов и заработком рабочих сдельщиков высших квалификаций в данном производстве не должно быть большого разрыва;

д) премирование не должно служить средством выравнивания зарплаты инжтехработников».

---

<sup>1)</sup> III пленум ВМБИТ был созван 24/II—26 г.

В октябре 1926 года было принято постановление: «При построении сетки для специалистов, исходить из возможности максимального соотношения 1:4». В последующий период продолжалась работа по подготовке к переходу на специальную сетку и частично она уже проводилась в жизнь.

VIII Всесоюзный съезд профессиональных союзов в декабре 1928 г. подтвердил это решение о специальных сетках в следующем пункте резолюции по докладу тов. Гинзбурга: «Съезд считает необходимым усилить работу по проведению специальных сеток для фабрично-заводских служащих, инженерно-технического персонала уже в ближайшем году, считая эти сетки и коллективный договор наиболее правильной системой регулирования заработной платы этих групп служащих и инженерно-технического персонала».

Переходим к характеристике новых сеток для служащих, занятых в промышленности.

В таблице 49 мы приводим строение специальной сетки административно-технического персонала по 12 индустриальным союзам к началу 1929 года. (См. табл. 49 на стр. 87).

16 тарифных разрядов было намечено по 7 союзам: металлистов, горнорабочих, химиков, деревообделочников, бумажников и текстильщиков, по союзу сахарников и печатников установлено 12 разрядов, по союзу кожевников — 13 разрядов, по союзу пищевиков — 15 разрядов, по союзу швейников — 10 разрядов.

Намеченное соотношение крайних разрядов в нормальной сетке в 4,0 к 1,0 подверглось ограничениям по следующим союзам: отношение 13 разряда к 1 разряду было установлено по союзу кожевников, как 3,2:1, у печатников 12 разряда к 1 разряду как 3,0:1, у швейников 10 разряда к 1 разряду как 2,7:1, у пищевиков, 15 разряда к 1 разряду как 3,6:1,0. У текстильщиков было сделано отступление от нормальной сетки в направлении расширения сетки: 16 разряда к 1 как 5,0 к 1,0.

Отметим также, что предусмотренные соотношения между отдельными разрядами не по всем союзам соблюдались. Так, лишь по следующим союзам была проведена нормальная сетка: химиков, металлистов, деревообделочников и строителей. Во всех остальных союзах были допущены отступления, причем весьма характерным является то обстоятельство, что намеченное строение сетки для административно-технического персонала в 16 разрядов оказалось

Строение тарифной сетки административно-технического персонала  
12 индустриальных союзов.

Союзы Тарифн. разряды	Тарифные коэффициенты												
	Металлист.	Текстиль.	Уголь	Нефть	Химики	Бумажники	Печатники	Деревооб	Кожевники	Швейники	Пищевики	Сахарники	Строители
1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
2	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,1	1,2	1,1	1,1	1,1
3	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,3	1,2	1,2	1,4	1,2	1,2	1,2
4	1,3	1,35	1,35	1,35	1,3	1,35	1,5	1,3	1,3	1,6	1,4	1,4	1,3
5	1,4	1,5	1,5	1,5	1,4	1,5	1,7	1,4	1,4	1,8	1,6	1,6	1,4
6	1,55	1,7	1,65	1,65	1,55	1,65	1,9	1,55	1,5	2,0	1,8	1,8	1,55
7	1,7	1,9	1,8	1,8	1,7	1,8	2,1	1,7	1,65	2,2	2,0	2,0	1,7
8	1,85	2,1	2,25	2,0	1,85	2,0	2,3	1,85	1,8	2,3	2,2	2,4	1,85
9	2,0	2,35	2,0	2,2	2,0	2,2	2,5	2,0	1,95	2,5	2,4	2,7	2,0
10	2,2	2,6	2,5	2,45	2,2	2,4	2,7	2,2	2,1	2,7	2,6	3,1	2,2
11	2,4	2,9	2,75	2,7	2,4	2,6	2,9	2,4	2,25	—	2,8	3,5	2,4
12	2,6	3,2	3,25	2,95	2,6	2,85	3,0	2,6	2,5	—	3,0	4,0	2,6
13	2,85	3,6	3,0	3,2	2,85	3,1	—	2,85	3,2	—	3,2	—	2,85
14	3,15	4,0	3,5	3,45	3,15	3,35	—	3,15	—	—	3,4	—	3,15
15	3,5	4,5	3,75	3,7	3,5	3,65	—	3,5	—	—	3,6	—	3,5
16	4,0	5,0	4,0	4,0	4,0	4,0	—	4,0	—	—	—	—	4,0



для ряда союзов слишком развернутым. В отдельных союзах было установлено меньшее количество разрядов. Укажем также, что по союзам, в которых сетка была ограничена меньшим числом разрядов, соотношения зарплаток были установлены несколько повышенными по сравнению с предусмотренными по нормальной сетке. Так, по союзу сахарников, соотношения между 12 и 1 тарифными разрядами были установлены как 4,0 : 1,0, у кожевников между 13 и 1 тарифными разрядами как 3,2 : 1, у печатников между 12 и 1 тарифными разрядами как 3,0 : 1,0, у швейников между 10 и 1 тарифными разрядами как 2,7 : 1,0.

Если перейти к рассмотрению, как были установлены соотношения между оплатой работников отдельных тарифных разрядов, то можно установить, что строение тарифной сетки для административно-технического персонала предусматривало более усиленное нарастание зарплаток для высших тарифных разрядов. Так, что если мы предположим, что ставка для 1 тарифного разряда будет установлена в 100 руб., то по намеченной тарифной сетке, принятой союзами металлистов и химиков, увеличение зарплаток составит в отношении к предыдущему разряду для первых 5 разрядов по 10 руб., для 6—9 разрядов по 15 руб., для 10—12 разрядов по 20 руб., для 13 разряда — 25 руб., для 14 разряда — 30 руб., для 15 разряда — 35 руб., для 16 разряда — 50 руб. Само собой разумеется, что основная масса работников административно-технического персонала тарифицируется по 1—10 тарифным разрядам.

При введении специальных сеток для административно-технического персонала предполагалось, что они будут распространены на ограниченный круг должностей.

Но если обратиться к указаниям, содержащимся в тарифных справочниках отдельных союзов, то можно установить, что в некоторых случаях при применении этой сетки допускалось более широкое толкование. Так, в тарифном справочнике для административно-технического персонала по союзу химиков помимо ряда высших должностей в числе должностей также указаны техники-хронометражисты, нормировщики, техники-чертежники, копировщики.

Даже для отдельных должностей новая тарифная сетка для административно-технического персонала предусматривает несколько разрядов. Так, по тарифному справочнику для административно-технического персонала химической промышленности для мастеров на производстве предусмо-

трены 6 тарифных разрядов от 2 по 7 включительно, для заведующего производственным отделом (цехом, мастерской, или корпусом) тарифный справочник предусматривает тарифные разряды от 4 до 15, т.-е. если мы предположим ставку 1 разряда в 100 руб., оклады от 130 до 350 руб.

Так как основания для отнесения к той или другой категории весьма сложны — установление целой системы баллов, в значительной степени зависящих от субъективной оценки, то наличие окладов для одной и той же должности в таких пределах, как от 130 до 350 руб., допускает, возможность для администрации устанавливать произвольно разные оклады. Во всяком случае столь резкое различие окладов для одних и тех же должностей безусловно предоставляет возможность администрации не быть связанной при установлении отдельных окладов, чем и нарушается одна из задач введения специальной тарифной сетки для административно-технического персонала, — задача, сформулированная в следующем постановлении III пленума ВМБИТ: «Отдельная тарифная сетка специалистов должна служить регулятором оплаты труда инжтехперсонала во всех отраслях народного хозяйства».

По части договоров, заключенных в начале 1929 года, размеры ставки 1 разряда по тарифной сетке для административно-технического персонала установились следующие: по союзу металлистов в среднем 119 руб., с крайними отклонениями, по МОГЭС'у — 40 руб., по Уралсельмашу, — 98 руб., по союзу текстильщиков — 98 руб. и по союзу химиков — 111 руб.

Следует также указать, что фактически в ряде случаев проведение тарифной реформы для административно-технического персонала было все же связано с повышением фондов заработной платы. Так, например, в «Торгово-промышленной газете» от 4/1—29 г. было помещено следующее сообщение: «Закончившийся пленум инженеров-текстильщиков высказался за проведение тарифной реформы для специалистов текстильной промышленности, начиная с 1 января 1929 года. Пленум одобрил решение ВТС, ВСНХ и ЦК союза текстильщиков о повышении фонда зарплаты инженеров-текстильщиков на 5 процентов».

Проведение специальной тарифной сетки для фабрично-заводских служащих несколько задержалось по сравнению с проведением других сеток и в настоящее время еще не установлена во всех союзах эта специальная сетка. Но по

большинству индустриальных союзов в кампанию перезаключений коллективных договоров в начале 1929 года была проведена тарифная сетка для фабрично-заводских служащих.

Таблица 50.

Строение тарифной сетки фабрично-заводских служащих.

Союзы  Тарифные разряды	Тарифные коэффициенты									
	Металлист.	Горнорабочие 1)					Печатники	Деревообдел.	Кожевники	Сахарники
		Уголь, Соль, Руда, Золото, Платина	Нефть	Химики 1)	Бумажники					
1	1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0
2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2	1,15	1,2	1,2	1,25	1,15
3	1,4	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	1,4	1,35
4	1,7	1,7	1,7	1,7	1,7	1,45	1,7	1,6	1,6	1,6
5	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	1,60	2,0	1,8	1,85	1,9
6	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	1,8	2,3	2,0	2,1	2,2
7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,7	2,0	2,6	2,2	2,4	2,5
8	3,1	3,1	3,2	3,1	2,25	2,9	2,5	2,65	2,8	
9	3,5	3,5	3,8	3,5	2,5	3,3	2,8	2,95	3,3	
10	4,0	4,0	4,5	4,0	2,8	3,7	3,1	3,4	4,0	
11	4,5	4,5	5,2	4,5	3,1	4,1	3,4	3,85	5,0	
12	5,0	5,0	6,0	5,0	3,50	4,5	3,7	4,6	6,0	
13	5,6	5,5	—	5,6	4,0	—	4,1	5,3	7,5	
14	6,3	6,0	—	6,3	4,5	—	4,5	—	—	
15	7,1	—	—	7,1	5,2	—	5,0	—	—	
16	8,0	—	—	8,0	6,0	—	—	—	—	

1) Проект.

16 тарифных разрядов установлено в тарифных сетках для фабрично-заводских служащих по трем союзам—металлистов, химиков, и бумажников. По отдельным союзам это число тарифных разрядов уменьшено до 14, 13, 12 разрядов. Следует отметить исключительно высокие соотношения крайних разрядов, которые предусмотрены отдельными тарифными сетками. Так, сетками металлстов и химиков установлено соотношение ставок 16 и 1 разрядов как 8 : 1. Тарифные коэффициенты, установленные для отдельных тарифных разрядов, весьма значительно различаются по отдельным союзам. Так, например, для соотношения ставок 12 и 1 тарифных разрядов установлены по союзу сахарников и по нефтяному производству как 6 : 1, а по союзу деревообделочников как 3,7 : 1, по союзу бумажников как 3,56 : 1. Высокие соотношения между высшими и низшими тарифными разрядами вызваны тем, что по этой сетке фабрично-заводских служащих тарифицируются весьма разнообразные должности, начиная с конторщика, регистратора и кончая коммерческим директором.

Переходя к вопросу о персональных окладах, отметим, что в постановлении НКТ СССР от 5 июля 1927 г. об особых фондах заработной платы и персональных окладах<sup>1)</sup> было указано, что «персональные оклады свыше 360 руб. могут устанавливаться в государственных предприятиях и учреждениях общесоюзного, республиканского и местного значения, а также в смешанных акционерных обществах с преобладающим государственным капиталом исключительно с разрешения НКТ СССР путем заключения персональных трудовых договоров по установленной особой форме

Указанные договоры должны регистрироваться в местных органах НКТ не позднее двух недель по их заключении».

Таким образом, до введения специальных тарифных сеток для инженерно-технического персонала мы на основании данных НКТ располагаем сведениями о численности той группы фабрично-заводских служащих, для которых были установлены персональные оклады свыше 360 руб. в месяц.

Укажем также на размеры оплаты высших групп служащих.

Мы располагаем данными о числе специалистов высокой квалификации, для которых были установлены оклады сверх

<sup>1)</sup> «Известия НКТ» 1927, № 30.

360 руб. к концу 1928 г. Если мы учтем, что к этому времени в промышленности было занято свыше 3 миллионов работников, то количество этих лиц, не достигающее и 1.500 чел., т.е. менее 0,05% общего числа занятых в промышленности, не представляется значительным.

Таблица 51.

Число учреждений служащих с окладом свыше 360 руб. в госпромышленности в октябре—ноябре 1928 г.

Размеры установленных окладов	Число служащих	
	Хозорганы общесоюзного значения, подведомств. ВСНХ СССР	Тресты, подведомств. ВСНХ РСФСР
До 400 руб. включительно . . . . .	348	151
401—450 руб. » . . . . .	301	81
451—500 » » . . . . .	185	51
501—550 » » . . . . .	43	8
551—600 » » . . . . .	55	15
601—650 » » . . . . .	14	1
Свыше 650 » » . . . . .	43	1
В с е г о . . . . .	989	300

Оклады основной массы крупных специалистов не превышали 500 руб. в месяц. Из общего числа почти 1.300 чел. этой группы более повышенными окладами — свыше 500 руб. — пользовалось 180 чел., или около 15% общего числа лиц. Но безусловно следует признать, что в ближайшие годы и при наличии специальной сетки для административно-технического персонала явится целесообразной практика установления для наиболее крупных специалистов индивидуальных окладов.