

MATERIALINIO SKATINIMO LĖŠŲ PANAUDOJIMAS IR JO GERINIMO KRYPTYS

B. KILIUS

Vienas iš svarbiausių ekonominės reformos elementų yra naujos ir efektyvesnės materialinio bei ekonominio skatinimo sistemos sukūrimas ir įdiegimas. Padidinus materialinį suinteresuotumą, susidarė realesnės sąlygos ne tik geriau išnaudoti gamybinius fondus, materialinius, darbo ir finansinius išteklius, bet ir apskritai didinti nacionalinių pajamų augimo ir liaudies gerovės kėlimo tempus. Praktika įtikinamai patvirtino, jog dabartinė materialinio ir ekonominio skatinimo sistema yra pranašesnė už bet kurią kitą skatinimo sistemą, galiojusią iki ekonominės reformos.

Tačiau ekonomistų domėjimasis materialiniu ir ekonominiu skatinimu nesumažėjo. Šiuo klausimu nemažai rašoma ekonominėje spaudoje. Daugiausia liečiama skatinimo fondų sudarymo problema.

Šiame straipsnyje nagrinėjama fondų arba lėšų, skiriamų materialiniam skatinimui, panaudojimas. Sprendžiant materialinio ir ekonominio skatinimo klausimus, ypač būtina surasti būdus, kaip efektyviau panaudoti lėšas, skiriamas materialiniam suinteresuotumui didinti, nepriklausomai nuo to, kokį vaidmenį atlieka arba gali atlikti skatinimo fondų sudarymo mechanizmas. Remiantis faktine medžiaga, straipsnyje nagrinėjamas materialinio skatinimo fondo panaudojimas ir siekiama nustatyti pagrindines skatinamųjų lėšų įsisavinimo gerinimo kryptis, visa tai tampa susiejant su gamybos efektyvumu, kiekvieno dirbančiojo pasiektais rezultatais.

Rašant straipsnį, buvo pasinaudota Lietuvos lengvosios pramonės 12 įmonių [1) trikotažo pramonės — A. Siaučiūnaitės trikotažo, „Verpsto“, „Gegužės 1-osios“, „Audimo“, „Vilijos“, „Masčio“ trikotažo fabriky ir 2) tekstilės pramonės — „Litekso“, „Limos“, „Spartuolio“ ir „Drobės“ vilnonių audinių fabriky bei Ziberto šilko kombinato ir „Kauno audinių“ šilko fabriko] 1967 m. ir 1968 m. planiniais bei apyskaitiniais duomenimis.

Šiame straipsnyje nagrinėjami klausimai aktualūs ne tik lengvajai pramonei, bet ir visoms pramonės šakoms. Skatinimo fondų sudarymo ir panaudojimo principai yra visur vienodi, ir todėl straipsnyje pateikti lengvosios pramonės įmonių duomenys turi daugiausia iliustracinį pobūdį.

* * *

Ūkinės veiklos praktikoje yra plačiai įsigalėjusi dviejų fazių materialinio ir ekonominio skatinimo sistema: skatinimo fondų sudarymo ir premijavimo. Tiek skatinimo fondų sudarymui, tiek ir premijavimui keliamas vienas ir tas pats uždavinys — suinteresuoti įmonės kolektyvą ir kiekvieną

jos darbuotoją bendros veiklos ir individualaus darbo rezultatų gerinimu visuomeninėje gamyboje. Tačiau šie abu mechanizmai ne visada veikia vienodai efektyviai.

Sudarant skatinimo fondus, siekiama kelti gamybos efektyvumą ir nustatyti pelno dalį, kuri paliekama įmonės materialiniam suinteresuotumui didinti. Beje, fondų sudarymas yra sudėtingas procesas ir mažai kam suvokiamas. Bet ne tai svarbiausia. Net pats tobuliausias skatinimo fondų sudarymo mechanizmas negali duoti pakankamo efekto, jei materialiniam skatinimui skiriamas pelnas naudojamas neefektyviai ir neracionaliai.

Svarbu ne tai, kokių būdu, kiek ir kaip skiriamas pelnas skatinimo fondams sudaryti, o efektas, kurį duoda arba gali duoti kiekvienas pelno rublis, išleidžiamas darbuotojų premijavimui. Įgyvendinant ekonominę reformą, skatinimo fondai buvo sudaromi iš planinių skatinamųjų lėšų ir papildomo planinio pelno (iki 90%), kurį įmonės planavo, pradėdamos dirbti naujoviškai. Taip sudaryti skatinimo fondai neturi ekonomiškai pagrįsto kriterijaus. Todėl būtų neteisinga kategoriškai tvirtinti, kad skatinimo fondai sudaromi pakankami, per dideli arba per maži.

Jei fondams sudaryti skiriama daugiau pelno, negu reikalinga, tai lėšos materialiniam skatinimui gali būti panaudotos neracionaliai ir neefektyviai, paskirstytos mechaniškai, lygiaviškai, neatsižvelgiant į kiekvieno darbuotojo indėlį visuomeninėje gamyboje. Ir, atvirkščiai, jei sudaromi nepakankami fondai, tai gali sumažėti suinteresuotumas individualiais ir bendrais darbo rezultatais. Vienu ir kitu atveju materialinio bei ekonominio skatinimo sistemos efektyvumas gali sumažėti ir net visiškai išnykti.

Pelnas, atskaitomas į skatinimo fondus, praktiškai panaudojamas, neatsižvelgiant į efektą, kurį turėtų duoti kiekvienas pelno rublis, išleidžiamas premijavimui. Todėl dažnai išmokamos premijos didėja spartesniais tempais, negu gamybos efektyvumas. Vadinasi, tokiais atvejais nesiderina skatinimo fondų sudarymo ir premijavimo mechanizmai pirmiausia dėl atskaitymų iš pelno į skatinimo fondus normatyvų netobulumo ir planavimo netikslumų. Fonduose sukaupiama daugiau lėšų, negu iš tikrųjų reikalinga premijavimui už pasiektą efektyvumo lygį.

Vadinasi, dviejų fazių skatinimo sistema yra ne tik sudėtinga, bet ir nepakankamai patikima savo efektyvumu. Visuomeninėje gamyboje tobulinant materialinį skatinimą ir didinant jo efektyvumą, ypač svarbu stiprinti premijavimo mechanizmą, kuris galėtų netgi pakeisti dviejų fazių skatinimo sistemą tiesioginiu premijavimu iš pelno. Tiesioginis premijavimas yra pranašesnis už dviejų fazių skatinimo sistemą — fondų sudarymą ir premijavimą. Nereikėtų sudaryti fondų, jei būtų naudojamosi tiesioginio premijavimo principu. Materialinis skatinimas ekonomiškai turi būti naudingas, t. y. duoti grąžą arba pelno padidėjimą kiekvienam pelno rubliui, panaudotam premijavimui. Tiesioginis skatinimas gali turėti didelę perspektyvą, plečiant įmonių iniciatyvą, didinant atsakomybę ir stiprinant „pilnąją“ arba „visišką“ ūkiskaitą.

Daugelis įmonių sudaro pakankamus skatinimo fondus. Tačiau jau dabar galima pastebėti tendenciją, kai premijos didėja sparčiau, negu gamybos efektyvumas. Kiekvienam premijų, tame tarpe ir vienkartinio skatinimo, rubliui pelnas palaipsniui mažėja net 7 lengvosios pramonės įmonėse (iš 12 įmonių, kurių duomenų pagrindu buvo atliekamas stebėjimas; žr. 1 lentelę).

Taigi premijos duoda vis mažesnę grąžą.

Skaičiuojant vidutiniškai vienam darbuotojui, premijos 1968 m. spalio 1 d., palyginus su 1967 m. 9 mėnesiais, padidėjo žymiai didesniu laipsniu, negu pelnas, net 9 įmonėse.

Pelnas, skaičiuojant vienam premijų rubliui*

Įmonės pavadinimas	1967 m. 9 mėn.	1967 m.	1968 m. 9 mėn.
A. Siaučiūnaitės trikotažo fabrikas**	18,9	18,5	16,4
„Verpsto“ trikotažo fabrikas	61,5	51,7	46,1
„Masčio“ trikotažo fabrikas	23,1	22,0	19,2
„Limos“ vilninių audinių fabrikas	40,8	37,3	28,1
„Spartuolio“ trikotažo fabrikas	27,7	27,4	9,6
„Drobės“ trikotažo fabrikas	29,4	20,3	15,5
„Kauno audinių“ šilko fabrikas	19,1	18,4	14,1

* Lentelė sudaryta, remiantis Lietuvos TSR lengvosios pramonės įmonių 1967 m. metinių bei 1967 m. ir 1968 m. 9 mėnesių apyskaitų duomenimis.

** Įskaitant premijas už metinius darbo rezultatus.

Išmokamos premijos neturėtų viršyti pelno padidėjimo, skaičiuojant vidutiniškai vienam darbuotojui. Pavyzdžiui, jei pelnas vidutiniškai vienam darbuotojui per metus padidėja 10%, tai ir premijos turėtų padidėti ne daugiau kaip 10%. Iš tikrųjų jos turėtų didėti mažesniu laipsniu. Priešingu atveju materialinio skatinimo sistema netenka savo skatinamosios esmės.

Neišnaudotos materialinio skatinimo fondo lėšos arba likučiai dėl nepakankamo gamybos efektyvumo didėjimo neturi sukelti kokių nors būkštavimų. Padidėjus gamybos efektyvumui, jos turi būti panaudojamos pagal savo tiesioginę paskirtį. Toks skatinimo fondo lėšų panaudojimas padidintų ne tik premijavimo, bet ir materialinio skatinimo sistemos efektyvumą bei gyvybingumą.

Viena iš svarbiausių naujovių yra ta, kad materialinio skatinimo fondo arba pelno dalis skiriama premijoms išmokėti už metinius darbo rezultatus. Ši dalis įmonėse susiformavo įvairiai ir skirtingai. 12 lengvosios pramonės įmonių materialinio skatinimo fondo lėšas (pelną) prilyginus 100%, rezervas premijoms išmokėti už metinius rezultatus sudarys: 1967 m. — 33—49,5%, 1968 m. 9 mėn. — 27,4—57,7%¹.

Rezervą premijoms išmokėti už metinius darbo rezultatus nustato pačios įmonės, ir jis nelimituojamas. Nors šios premijos turi tikslią paskirtį, tame tarpe vieną iš svarbiausių užduočių — sumažinti ir likviduoti kadro tekamumą, bet ši skatinimo forma neturėtų užimti lemiamos pozicijos, kokią ji dabar užima premijavimo sistemoje. Palyginus su mėnesiniu premijavimu, ji turi daug ydų.

Pirma, kas ketvirtį rezervuojant pelną premijoms už metinius darbo rezultatus išmokėti, įmonėse sukaupiamos stambios lėšos, kurios ištisus metus, pamažu didėdamos, cirkuliuoja įmonių apyvartoje ir sudaro sąlygas neracionaliai jas panaudoti. Jos panaudojamos pagal paskirtį, pasibaigus metams, t. y. premijų už metinius darbo rezultatus išmokėjimo momentu.

Antra, susidaro didelis intervalas tarp kiekvieno darbuotojo kasdieninio darbo rezultatų ir premijų išmokėjimo momento, nors metiniai darbo rezultatai yra paprasta kasdieninio darbo ir pastangų aritmetinė suma. Kuo didesnis šis intervalas, tuo mažesnis pasitikėjimas gauti premiją, mažėja suinteresuotumas kasdieninio darbo rezultatais.

Trečia, premijavimas už metinius darbo rezultatus stiprina kolektyvinę atsakomybę ir darbo drausmę, mažina kadro tekamumą. Bet šis premijavimas neturi svarbiausios savybės — neskaitina išnaudoti vidinius ga-

¹ Duomenys paimti iš Lietuvos TSR lengvosios pramonės 12 įmonių 1967 m. ir 1968 m. 9 mėnesių apyskaitų.

mybos rezervus. Pelnas tik paskirstomas pagal faktiškai susiklosčiusius metinius darbo rezultatus ir neturi didesnės praktinės reikšmės darbo rezultatams gerinti naujaisiais metais.

Mėnesinė premijavimo forma šių ydų neturi arba jų neigiamas vaidmuo yra menkas. Todėl ji turėtų būti pagrindine skatinimo forma. Ji labiausiai susieja materialinį skatinimą su konkrečiais kasdieninio darbo rezultatais, siekiant maksimalaus efekto, tame tarpe ir metinių rezultatų. Didėjant skatinimo fondams, mėnesinis premijavimas turėtų absoliučiai ir santykinai didėti sparčiau kaip premijavimas už metinius darbo rezultatus.

Dabartinė materialinio skatinimo fondo panaudojimo kryptis negali būti laikoma teisinga. Tai rodo 2 lentelė.

2 lentelė

Premijų santykis, skaičiuojant vienam darbuotojui*

Premijų pavadinimas	Premija (rubliais)	% nuo vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio
Premijos už 1967 m. darbo rezultatus	25,8—83,4	27,2—87,2
tame tarpe 8 įmonėse	48,8—83,4	57,4—87,2
Mėnesinės premijos 1967 m. vidutiniškai per mėnesį, įskaitant premijas iš darbo užmokesčio fondo	8,8—20,0	10,4—19,6

* Lentelė sudaryta, remiantis Lietuvos TSR lengvosios pramonės 12 įmonių 1967 m. metinių apyskaitų duomenimis.

Taigi mėnesinis premijavimas, net kartu su premijomis iš darbo užmokesčio fondo, nepakankamai suinteresuoja darbuotojus konkrečiais kasdieninio darbo rezultatais per ištikus metus. Ypač neteisinga susiklostė praktika tose įmonėse, kurios jau nuo pirmųjų naujosios ekonominės reformos metų premijas už metinius rezultatus padidino nuo 10—14 dienų mėnesinio uždarbio iki 50—87,2% vidutinio mėnesinio darbo užmokesčio.

Kadangi premijos už metinius rezultatus skatina labai ribotai, tai absoliuti jų suma turėtų būti daugiau ar mažiau stabili. Ji galėtų didėti tik tiek, kiek didėja darbuotojų kontingentai ir jų grupės su didesniu darbo stažu, atsižvelgiant į premijų diferenciaciją už darbo stažą.

Galimi ir kitokie variantai. Pavyzdžiui, atskirose įmonėse gal naudanga visiškai atsisakyti šios premijavimo formos mėnesinio premijavimo naudai, bent iki tol, kol skatinimo fondai nepakankamai suinteresuoja materialiai. Kaip bebūtų sprendžiamas klausimas, darbuotojai labiau suinteresuoti tuoj pat gauti premiją, o ne laukti ištikus metus. Ignoruoti šio principo negalima, sprendžiant premijavimo sistemos klausimus.

Svarbią reikšmę turi racionalesnis lėšų naudojimas vienkartiniam skatinimui už ypač svarbių gamybinių užduočių įvykdymą. Praktika rodo, jog įmonės, naudodamos fondo lėšas vienkartiniam skatinimui, neturi vieningo ir pagrįsto kriterijaus, skirtingai supranta ir vertina vieno ar kito užduočių svarbumą. Ši skatinimo forma 1967 m. „Limos“ ir „Litekso“ fabrikuose visiškai nebuvo praktikuojama, o Ziberto šilko kombinate tais metais vienkartiniam skatinimui buvo panaudota 60,9 tūkst. rb, „Drobės“ fabrike — 53,6 tūkst. rb, „Vilijos“ trikotažo fabrike — 27,2 tūkst. rb, arba 2,4 tūkst. rb daugiau kaip mėnesiniam premijavimui¹. Nagrinėjamosiose įmonėse vienkartiniam skatinimui naudojama nuo 3,7 iki 22,1% materialinio skatinimo lėšų.

Beje, nė viena įmonė neturėjo ypač svarbių gamybinių užduočių, užsakymų arba valstybinės svarbos pavidimų. Tokios užduotys neplanuoja-

¹ Lietuvos TSR lengvosios pramonės atitinkamų įmonių 1967 m. metinės apyskaitos.

mos ir už jas neatsiskaitoma, jų turinys ir sąvoka neapibrėžta. Užduočių tematiką parenka pačios įmonės. Prie „ypač svarbių gamybinių užduočių“ priskiriama net planų įvykdymas ir viršijimas, planų vykdymas ne darbo metu ir pan.

Ši skatinimo forma negali būti masinė. Jos sfera turėtų būti griežtai ribota ir maksimaliai konkretizuota. Kadangi „ypač svarbių gamybinių užduočių“ sąvoka nesuderinama su įprastinių planinių užduočių vykdymu, o juo labiau šturmu, — vienkartinio skatinimo forma tokia prasme išvis neturėtų būti praktikuojama. Todėl teisingai pasielgė „Limos“ ir „Litekso“ fabrikai, kuriuose ši skatinimo forma nebuvo naudojama.

Vienkartinis skatinimas turi atspindėti ypač didelės svarbos įvyki, plačiai žinomą ir pripažintą visame įmonės kolektyve. Kiekvieno darbuotojo arba jų grupės nuopelnas turi akivaizdžiai atsispindėti įmonės bendruose darbo rezultatuose. Vienkartinis skatinimas turi būti viešas ir iškilmingas, pagerbiant pasižymėjusius darbuotojus. Tik toks vienkartinis skatinimas gali būti efektyvus ir veiksmingas. Kitaip jis netenka savo esmės, sukelia mėnesinio premijavimo dubliavimą, mechanišką premijų paskirstymą, neretai pagrįstą subjektyviais motyvais.

Materialinė parama darbuotojams pagal savo socialinį turinį ir paskirtį nesuderinama su materialinio skatinimo fondo paskirtimi. Vienkartinė materialinė parama darbuotojams turi didėjimo tendenciją, kurią aiškiai demonstruoja 12 lengvosios pramonės įmonių duomenys (žr. 3 lentelę).

3 lentelė

Vienkartinė materialinė parama*

	1967 m.	1968 m. 9 mėn.
Išmokėta vienkartinė materialinė parama (tūkst. rb)	1,6—49,0	2,4—39,7
%-tais nuo pelno, atskaityto į materialinio skatinimo fondą	2,4—13,3	3,2—22,9
Išmokėta vienkartinė parama vienam darbuotojui (vidutiniškai rb)	3,0—29,0	4,0—23,4
Išmokėta vienkartinė premija vidutiniškai visose įmonėse	9,3	9,3

* Lentelė sudaryta, remiantis Lietuvos TSR lengvosios pramonės 12 įmonių 1967 m. metinių ir 1968 m. 9 mėnesių apyskaitų duomenimis.

Toks didelis svyravimų diapazonas išreiškia ne socialinės darbuotojų padėties skirtumus, o tiesioginius materialinės paramos teikimo praktikos, esmės ir turinio iškraipymus.

Analizė rodo, kad šis nenormalus reiškinys daugiausia susijęs su vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimais, į kuriuos neįskaitomi vienkartinės paramos išmokėjimai. Todėl šie išmokėjimai visaip didinami, siekiant pagerinti darbo našumo ir vidutinio darbo užmokesčio santykį. Išmokant vienkartinę materialinę paramą, galima išvengti tokios padėties, kai darbo užmokestis didėja spartesniais tempais, negu darbo našumas.

Sutinkamai su 1968 m. direktyviniu nutarimu materialinio skatinimo fondas negali būti panaudotas premijavimui tiek, kiek vidutinio darbo užmokesčio tempai viršija darbo našumo didėjimo tempus. Ši dalis lieka rezerve ir gali būti panaudota darbo našumui skatinti kitais metais, arba socialinių kultūrinių priemonių ir gyvenamųjų namų statybos fondui papildyti. Todėl yra pagrindas būkštauti, kad vienkartinės paramos išmokėjimai ir toliau gali didėti.

Vienkartinė materialinė parama turi griežtai socialinį turinį ir ji nesusijusi su darbo rezultatais. Todėl nėra pagrindo ją įskaityti į vidutinį darbo užmokestį. Neišnyktų paramos išmokėjimų didėjimo tendencija, jei ji pagal socialinį turinį būtų išmokama iš socialinių-kultūrinių priemonių ir gyvenamųjų namų statybos fondo, nes į šį fondą gali būti perkeliama atitinkama materialinio skatinimo fondo dalis dėl nepalankaus darbo našumo ir vidutinio darbo užmokesčio santykio.

Iš kokių šaltinių bebūtų išmokama vienkartinė parama, ji turi kuo tiksliau atitikti savo socialinį turinį ir paskirtį, atspindėti realią, teisingą ir objektyvią darbo žmonių socialinę padėtį. Socialistinėje visuomenėje nėra bedarbių, nuolatos didėja visuomeniniai vartojimo fondai (nemokamas gydymas, mokymas, kvalifikacijos kėlimas, pašalpos ir pensijos). Todėl materialinė parama negali būti masinė priemonė darbuotojų socialinėms sąlygoms gerinti. Ji turi būti teikiama, tik susidarius ypač sunkiai darbuotojų socialinei būklei, pavyzdžiui, dėl stichinių nelaimių ir t. t.

Kiekvienas materialinės paramos išmokėjimas turėtų būti argumentuotas ir pagrįstas dokumentais. Suinteresuoti organai kartu su profsąjunginėmis organizacijomis turėtų paruošti rekomendacijas materialinės paramos darbuotojams teikimo klausimais.

Materialinio skatinimo fondo panaudojimas pagal gamybinio personalo kategorijas dar nėra visiškai susiformavęs. Fondas tarp personalo kategorijų paskirstomas labai skirtingai: „Vilijos“ ir „Kauno audinių“ fabrikuose darbininkams mėnesinės premijos 1967 metais visiškai nebuvo išmokamos, o kitose įmonėse darbininkų premijavimui panaudota iki 28,9% visų išlaidų.

Materialinio skatinimo fondo panaudojimo struktūra turėtų gerėti ir niveliuotis, didėjant atskaitymams į šį fondą. Lėšų dalis darbininkų papildomam premijavimui turėtų didėti ypač tose įmonėse, kuriose ši dalis yra nepakankama. Ši tendencija jau pastebėta 1968 metais.

Tačiau ITD ir tarnautojai skatinami vis daugiau, negu darbininkai. Per 1968 m. 9 mėnesius (pagal lengvosios pramonės 12 įmonių duomenis) ITD ir tarnautojų premijos ir vienkartinis skatinimas, palyginus su 1967 m. 9 mėnesiais, vidutiniškai padidėjo 30%, o darbininkų kartu su premijomis iš darbo užmokesčio fondo — 16%¹. Premijų ir skatinimo išmokėjimų skirtumas tarp šių darbuotojų kategorijų padidėjo 3 kartus.

Gamybos efektyvumas priklauso ne tik nuo ITD ir tarnautojų darbo bei pastangų. Jei iš jų pareikalaujama daugiau įtempto protinio darbo ir atsakomybės, tai darbininkai turi daugiau įdėti fizinių pastangų ir intensyvuoti darbo įgūdžius. Nuo darbininkų suinteresuotumo priklauso taupus ir racionalus materialinių vertybių naudojimas, broko mažinimas ir produkcijos kokybė, darbo našumas ir t. t. Todėl nereikia didinti ITD ir tarnautojų materialinį skatinimą sparčiau kaip darbininkų.

Visų darbuotojų kategorijų premijavimas turėtų didėti maždaug vienodai. Pagal šį principą ir turėtų būti naudojamas materialinio skatinimo fondas. Būtinai vis labiau materialiai suinteresuoti darbininkus gamybos efektyvumu, didinant premijas iš pelno, nes materialinio skatinimo fondas, kaip rodo analizė, didėja sparčiau kaip darbo užmokesčio fondas, kuris, tame tarpe ir darbininkų premijos, griežtai limituojamas. Materialinio skatinimo fondas — pelnas — turėtų tapti vieninteliu visų darbuotojų uždarbio kintamosios dalies, t. y. premijų, šaltiniu. Tada supaprastėtų skatinimo sistema, nebūtų premijavimo dubliavimo ir padidėtų jos efektyvumas.

¹ Apskaičiuota, remiantis Lietuvos TSR lengvosios pramonės nagrinėjamų įmonių 1967 m. ir 1968 m. 9 mėnesių apyskaitų duomenimis.

ITD ir tarnautojų skatinimas jau dabar, ypač atskirose įmonėse, pasiekė aukštą lygį. 1967 m. vienam ITD ir tarnautojui materialinis skatinimas, kartu su premijomis už metinius rezultatus, vidutiniškai sudarė iki 950 rb, o tarnautojui — iki 740,3 rb per metus, arba atitinkamai iki 71% ir 73,1% metinio darbo užmokesčio¹. Kaip rodo analizė, kintamasis uždarbis (premijos) didės sparčiais tempais bent kelerius metus. Pirmame ekonominės reformos etape smarkiai didėjo atskaitymai į skatinimo fondus ir premijos todėl, kad buvo realizuojami paviršiniai rezervai. Svarbiausieji gamybos efektyvumo dirvonai dar nepajudinti, darbo našumas didėja nepakankamai; savo ekonominę galią dar neparodė gamybos vystymo fondas, kaip pagrindinė sąlyga gamybos efektyvumui didinti.

Gamybos efektyvumo didinimo procese ne tik neturėtų gilėti skirtumas tarp darbininkų ir ITD bei tarnautojų uždarbio. Didėjant pramonės darbuotojų uždarbiui, taip pat neturėtų likti stabilus ir negamybinės sferos (sveikatos apsaugos, švietimo, mokslo, kultūros ir pan.) darbuotojų darbo užmokestis. Visuomeninės gamybos efektyvumas neįmanomas be mokslo ir technikos pažangos.

Negamybinė sfera aprūpina pramonę aukštos kultūros kvalifikuotais kadrais, rūpinasi darbo žmonių sveikatingumu ir sudaro sąlygas didinti gamybos efektyvumą.

Negamybinės sferos darbo užmokesčio politika turėtų būti elastingesnė, norint likviduoti susidariusį ir vis didėjantį uždarbio skirtumą. Problema ypač aktuali, nes materialinio skatinimo fondas nėra vienintelis ir dažnai ne pagrindinis pramonės darbuotojų skatinimo šaltinis. Be šio fondo, galioja įvairios specialios skatinimo sistemos: sudaromi specialūs fondai ir išmokamos premijos už plataus vartojimo prekių gamybą iš atliekų, naujų gaminių sukūrimą ir išleidimą, naujos technikos sukūrimą ir įdiegimą, gamybinių pajėgumų įsisavinimą, eksportinės produkcijos gamybą, kuro ir energijos taupymą, metalo laužo tiekimo užduočių įvykdymą; premijuojami sąjunginėmis ir respublikinėmis premijomis socialistinio lenktyniavimo nugalėtojai ir t. t. 1967 m. nagrinėjamosse įmonėse inžineriniam-techniniam darbuotojui šie išmokėjimai vidutiniškai siekė iki 647,5 rb, o tarnautojui — iki 396,7 rb per metus².

Daugialypė skatinimo sistema mažina jos efektyvumą, sukelia prieštaravimus ir dubliavimą. Pavyzdžiui, jei naujoji materialinio skatinimo sistema suinteresuoja didinti gamybos efektyvumą, racionaliau ir efektyviau panaudojant žaliavas, mažinant gamybos atliekas ir nuostolius, tai plataus vartojimo prekių fondas skatina gamybos atliekų didėjimą. Kitaip sakant, skatina gamybos nuostolius, kad padidintų prekių gamybą iš atliekų, susidarancių pagrindinėje gamyboje.

Praktiškai dubliuojamas kuro ir energijos taupymo, naujų gaminių sukūrimo ir išleidimo, eksportinės produkcijos gamybos, gamybinių pajėgumų ir t. t. materialinis skatinimas, nors tuo nė kiek ne mažiau suinteresuoja naujoji skatinimo sistema. Be to, už bendrus rezultatus skiriamos socialistinio lenktyniavimo nugalėtojams dar dvi premijos: sąjunginė ir respublikinė.

Esant daugialypei skatinimo sistemai, sunku pasiekti, kad įmonės kolektyvo interesai būtų vieningi ir būtų pasiekta aukštų bendrų rezultatų. Susidaro sąlygos atsirasti atskirų darbuotojų arba jų grupių ribotiems interesams ir susidaryti privilegijuotą padėtį kolektyvinių interesų nenaudai. Tokie darbuotojai, ypač vadovaujantis personalas, mažiau suintere-

¹ Apskaičiuota, remiantis Lietuvos TSR lengvosios pramonės įmonių 1967 m. metinių apyskaitų duomenimis.

² Duomenys paimti iš lengvosios pramonės įmonių 1967 metų apyskaitų.

suoti bendrais įmonės darbo rezultatais, nes premijavimas jų uždarbiui neturi reikšmės.

Geriausių rezultatų galima būtų pasiekti, esant vieningai skatinimo sistemai, t. y. kai kolektyvo ir kiekvieno darbuotojo interesai sutampa, siekiant bendro ir artimiausio veiklos tikslo — pelno. Dabar nėra reikalo sudarinėti specialių fondų ir premijavimo sistemų. Visus fondus ir premijavimo sistemas tikslinga suvienyti į vieningą materialinio skatinimo sistemą. Tikslinę ir specialią funkciją, kai tai ekonomiškai apsimoka ir padeda didinti pelną, galėtų efektyviau atlikti premijavimo sistema, panaudodama materialiniam skatinimui skirtas lėšas.

Vieninga materialinio skatinimo sistema įgalintų lengviau ir efektyviau derinti kolektyvo ir darbuotojų individualius interesus bendrų interesų labui. Ji ne tik gali pašalinti prieštaravimus ir dubliavimą materialinio skatinimo praktikoje, bet ir sukurti elastingesnę premijavimo sistemą, konkretizuoti premijavimo sąlygas ir rodiklius, padidinti premijų vertę už kiekvieno darbuotojo konkretų indėlį, keliant gamybos efektyvumą.

Taigi pagrindinės materialinio skatinimo sistemos tolesnio gerinimo ir tobulinimo kryptys yra šios:

1. Prielaidų atsisakyti skatinimo fondų sudarymo sudėtingo mechanizmo ir pereiti prie tiesioginio premijavimo iš pelno sudarymas. Pirmiausia būtina skatinimo fondų lėšų panaudojimą kuo glaudžiau susieti su gamybos efektyvumu. Todėl fondo lėšos, skiriamos materialiniam skatinimui, neturi didėti sparčiau už pelno didėjimo tempus, skaičiuojant vidutiškai vienam darbuotojui. Ši riba turėtų būti laikoma kritine, ir jos peržengimas yra ne kas kita, kaip neefektyvus materialinio skatinimo lėšų naudojimas iš visaliaudinio fondo.

2. Nuoseklus mėnesinio premijavimo, kaip labiausiai susiejamo su kiekvieno darbuotojo darbo kasdieniniais rezultatais ir turinčio didžiausią darbuotojų pasitikėjimą, absoliutinis ir santykinis didinimas, stabilizuojant daugiau ar mažiau skatinimo išmokėjimus už metinius darbo rezultatus.

3. Griežtas vienkartinio skatinimo už ypač svarbių užduočių įvykdymą limitavimas, nustatant pirmiausia labai ribotą tokių užduočių tematiką, arba visiškai tokios šios skatinimo formos atsisakymas. Be to, vienkartinis skatinimas neturi būti praktikuojamas už įprastinių užduočių įvykdymą ir viršijimą — už darbo rezultatus, vykdančias gamybinės ir tarnybinės pareigas arba už premijuojamus rezultatus pagal mėnesio premijavimo sistemą.

4. Vienkartinės materialinės paramos darbuotojams išmokėjimo iš pelno sutvarkymas. Atsižvelgiant į materialinės paramos socialinį turinį ir paskirtį, pastaroji turėtų būti reguliuojama specialiu įstatymu arba pagal privalomas rekomendacijas, kurias turi paruošti ir išleisti socialinio aprūpinimo ir profsąjunginiai organai.

5. Intervalo tarp ITD bei tarnautojų vidutinio uždarbio ir darbininkų vidutinio uždarbio stabilizavimas, užtikrinant personalo visų kategorijų kintamojo uždarbio — premijų didėjimą maždaug vienodu laipsniu. Šio principo pagrindu turėtų būti skirstomos materialinio skatinimo lėšos tarp atskirų personalo kategorijų.

6. Intervalo tarp gamybinės sferos darbuotojų ir negamybinės sferos darbuotojų vidutinio uždarbio stabilizavimas, reguliuojant bent kartą per 2—3 metus negamybinės sferos darbuotojų atlygius, t. y. atsižvelgiant į uždarbio didėjimą gamybinėje sferoje. Toks reguliavimas turi pakankamą pagrindą, nes negamybinės sferos darbuotojų atlygiai yra ilgą laiką stabilūs, tuo tarpu kai per pastaruosius ketverius penkmečio metus darbininkų ir tarnautojų vidutinis metinis uždarbis šalyje kasmet padidėdavo daugiau kaip 5% pirmiausia gamybinės sferos personalo sąskaita.

7. Daugialypės materialinio skatinimo sistemos unifikavimas, suvienijant visus galiojančius skatinimo fondus ir premijavimo formas į vieningą materialinio skatinimo sistemą, t. y. sudarant vieną skatinimo fondą ir iš vieno šaltinio — pelno. Vieningo fondo lėšos galėtų būti efektyviai naudojamos pagal tikslias specialias premijavimo sistemas, jei premijavimo viena ar kita forma ekonomiškai apsimoka, padeda didinti gamybos efektyvumą ir pelną.

Vilniaus Valstybinis V. Kapsuko
universitetas
Finansų ir kredito katedra

Redakcinei kolegijai įteikta
1969 m. gruodžio mėn.

ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ И ПУТИ ЕЕ УЛУЧШЕНИЯ

Б. КИЛЮС

Резюме

На практике существует двойная система материального стимулирования. Однако эффективность системы зависит не только от фондообразующего механизма, с помощью которого прежде всего определяется доля прибыли, отчисляемая в фонд материального поощрения. Решающее значение имеет эффект, который дает или может дать каждый рубль прибыли, израсходованный на премирование.

Поэтому более тесная увязка использования средств материального стимулирования с эффективностью общественного производства и результатами труда каждого работника становится одной из важнейших задач. С этой точки зрения в статье исследуется практика и дается ее оценка, а также намечаются основные пути дальнейшего улучшения и совершенствования использования средств материального стимулирования как в целом, так и по направлениям, и по категориям работников.

Главными направлениями дальнейшего совершенствования и повышения эффективности системы материального стимулирования являются:

1. Переход к прямой системе премирования из прибыли и отказ от сложного механизма фондообразования. Важным условием является не допустить опережающих темпов роста средств, выделяемых из фондов на материальное поощрение, над ростом прибыли в расчете на одного работника.

2. Последовательное обеспечение преимущества абсолютного и относительного роста месячного премирования, как формы, наиболее тесно увязывающей результаты труда каждого работника и пользующейся наибольшей популярностью среди них.

3. Строгое лимитирование единовременного поощрения отличившихся работников за выполнение особо важных производственных заданий путем установления крайне ограниченной тематики таких заданий, а лучше всего — полного отказа от этой формы премирования.

4. Упорядочение оказания единовременной помощи работникам, которая по своему социальному содержанию и назначению должна регулироваться специальным законом или по крайней мере обязательными рекомендациями органов социального обеспечения и профсоюзов.

5. Стабилизация интервала между средними заработками ИТР и служащих, с одной стороны, и рабочих, с другой стороны, путем обеспече-

ния (при распределении средств материального стимулирования) одинакового роста переменного заработка — премий — всех категорий работников.

6. Стабилизация интервала между средними заработками работников производственной сферы и работников внепроизводственной сферы путем регулирования раз в 2—3 года ставок заработной платы внепроизводственной сферы в зависимости от степени роста среднего заработка в производственной сфере.

7. Унификация многоступенчатой системы материального стимулирования путем объединения всех действующих фондов и форм поощрения в единую систему материального стимулирования, т. е. в единый фонд, образуемый за счет единого источника — прибыли, который может быть использован более эффективно в целевой и специальной системах премирования.