

## SKATINIMO FONDŲ PRIKLAUSOMUMO NUO ĮMONĖS DARBO UŽMOKESCIO FONDO KLAUSIMU

### V. KINDURYS

Šiuolaikinis socialistinių gamybinių santykių subrendimo laipsnis bei gamybinių jėgų išsivystymo lygis objektyviai reikalauja, kad materialinio skatinimo fondai „darytų didesnę poveikį mokslo ir technikos pažangos spartinimui, produkcijos kokybės gerinimui, darbo našumo didinimui ir kad įmonės, susivienijimai bei ministerijos būtų labiau suinteresuoti prisiimti didesnes planines užduotis“ (1, p. 148). Atsižvelgiant į visa tai, taip pat į visuomeninės gamybos valdymo bei planavimo tobulinimo kryptis, devintajame penkmetyje toliau bus vystomi materialinio skatinimo fondų sudarymo principai.

Skatinimo fondų sudarymo procese svarbų vaidmenį atlieka ne tik jų sudarymo rodiklių parinkimas, ekonominis normatyvų pagrindimas, bet ir pastarųjų apskaičiavimo metodas, kuris turi principinę reikšmę. Nuo jo galiausiai priklauso skatinimo fondų dydžio atitikimas gamybinių kolektyvų veiklos rezultatams, vienodos paskatinimo apimties už vienodus darbo rezultatus užtikrinimas. Pasirinkti vieną ar kitą efektyvų normatyvų nustatymo būdą sunku todėl, kad nepakankamai iširta vertės ir paskirstymo pagal darbą ekonominių dėsnių sąveika.

Iki šiol tarybinėje ekonominėje literatūroje nėra vieningos nuomonės dėl normatyvų apskaičiavimo procentais nuo darbo užmokesčio fondo, sudarant skatinimo fondus (materialinio skatinimo ir socialinių kultūrinių priemonių bei gyvenamųjų namų statybos). Dėl to autorius numato šiame straipsnyje, polemizuodamas su kai kuriais tarybiniais ekonomistais, pagrįsti, kad skatinimo fondų dydis turi priklausyti ir nuo darbo užmokesčio fondo. Spręsdamas šią problemą, autorius nagrinėja ir kitus aktualius skatinimo fondų sudarymo klausimus, kurie betarpiškai susiję su tyrimo objektu.

\* \* \*

Ryšys tarp skatinimo fondų šaltinio (pelno) ir tarp šių fondų dydžio gali būti dvejopas — tiesioginis ir tarpinis, t. y. užtikrintas dviem pagrindiniais būdais — tiesiogiai ir tarpininkaujant darbo užmokesčio fondui. Taigi reikia nustatyti, kuris jų efektyvesnis ir kurį pasirinkti, apskaičiuojant normatyvus. Sudarant bet kurią materialinio skatinimo schemą, svarbiausias dėmesys kreipiamas į jos taikymo efektyvumą, į tai, ar ji atitinka paskirstymo pagal darbą ekonominio dėsnių reikalavimus. Kaip žinoma, lygios darbo sąnaudos skirtingomis šio proceso sąlygomis duoda nevienodus rezultatus, kurie nulemia ir skirtingus ūkinės veiklos vertinius rodiklius atskirų pramonės šakų įmonėse. Tuo tarpu paskirstymo

pagal darbą dėsnis reikalauja, kad gamintojai gautų vienodą atlyginimą už lygų darbą.

Sio dėsnio reikalavimus geriau atitinka antrasis, t. y. tarpinis normatyvų nustatymo metodas. Todėl naujomis ūkininkavimo sąlygomis atskaitymų į materialinių skatinimo ir socialinių kultūrinių priemonių bei gyvenamųjų namų statybos fondus normatyvai apskaičiuojami ne tiesiogiai nuo pelno masės, bet procentais nuo viso įmonės personalo metinio planinio darbo užmokesčio fondo. Toks normatyvų nustatymo būdas reiškia, kad skatinimo fondų šaltinis yra pelnas, o jų dydžio nustatymo kriterijus, be produkcijos realizavimo (pelno) apimties padidėjimo bei rentabilumo lygio, yra dar ir darbo užmokesčio fondas. Jeigu pelno masė būtų ne tik atskaitymų į skatinimo fondus šaltinis, bet ir jų apimtys nustatymo mastas, tai kartu pasireikštų žymūs bei ekonomiškai nepagrįsti šių fondų dydžio skirtumai atskirose įmonėse. Štai kodėl pastaruoju metu atskaitymai į skatinimo fondus daromi nuo pelno, tačiau procentais nuo darbo užmokesčio fondo.

Skatinimo fondų priklausomumas ir nuo darbo užmokesčio fondo leidžia atsižvelgti į gamybos kaštų sudėties skirtumus atskirose pramonės šakose. Kaip žinoma, vienoje šakose (maisto, lengvosios pramonės) didesnę gamybos kaštų dalį sudaro materialinės sąnaudos, kitose (prietaisų, elektrotechnikos) — darbo sąnaudos. Nevenoda gamybos kaštų sudėtis pastėbima ir atskirose šakos įmonėse.

Skatinimo fondus sudarant ne tiesiogiai nuo pelno masės, bet tarpininkaujant darbo užmokesčio fondui, užtikrinamos maždaug vienodos materialinio skatinimo sąlygos įmonėms, kuriose yra skirtingi santykiai tarp pelno ir darbo užmokesčio, nes eliminuojami skirtumai, esantys atskirų įmonių gamybos kaštuose dėl nevienodo gyvojo ir sudaiktintojo darbo lyginamųjų svorių santykio.

Naujomis ūkininkavimo sąlygomis ir darbo užmokesčio fondas yra vienas iš skatinimo fondų sudarymo sistemos elementų, tarpininkaujančių, nustatant ryšį tarp ūkinės veiklos galutinių rezultatų ir šių fondų dydžio. Vadinasi, skatinimo fondų apimtys priklauso ne tik nuo įmonės pelno, bet ir nuo planuojamo darbo užmokesčio fondo dydžio. Toks skatinimo fondų priklausomumas remiasi paskirstymo pagal darbą ir vertės dėsnių sąveika. Jo paskirtis — pašalinti ekonomiškai nepagrįstą, pernelyg didelę skatinimo fondų apimties diferenciaciją atskirose įmonėse. Skatinimo fondų priklausomumo nuo darbo užmokesčio fondo būtinumą iš esmės nulemia nevienodi santykiai tarp gyvojo ir sudaiktintojo darbo, tarp pelno ir darbo užmokesčio fondo atskirose pramonės šakose arba įmonių grupėse. Taip pat tokio priklausomumo reikalauja materialinio skatinimo fondo ir darbo užmokesčio fondo ekonominės prigimties bendrumas.

Išmokėjimai iš materialinio skatinimo fondo tam tikru santykiu turi būti susiję su pagrindiniu darbo užmokesčiu. Tai būtina, centralizuotu būdu planingai reguliuojant darbo užmokesį, kuris išmokamas iš skirtingų šaltinių (iš darbo užmokesčio fondo — pagrindinis, iš materialinio skatinimo fondo — papildomas), bei nustatant pelno paskirstymo proporcijas. Taigi, sudarant skatinimo fondus, reikia laikytis tam tikro proporcingumo ne tik tarp skatinimo fondų dydžio ir pelno, bet ir tarp skatinimo fondų dydžio bei darbo užmokesčio fondo. Ekonominės skatinimo fondų ribos, atliekant jiems savo ekonomines socialines funkcijas, turi būti nustatomos, kaip tik remiantis tam tikromis proporcijomis, reguliuojančiomis jų priklausomumą nuo gamybinio kolektyvo darbo rezultatų (pelno), iš vienos pusės, ir darbo užmokesčio fondo dydžio, iš kitos.

Pramonės įmonių darbo naujomis ūkininkavimo sąlygomis sukauptas patyrimas parodė, kad skatinimo fondų sudarymas priklausomai nuo darbo užmokesčio fondo tam tikra prasme save pateisino. Buvo pašalinta daug principinių trūkumų, sudarant įmonės fondą darbuotojų kultūrinėms buitinėms sąlygoms gerinti, prieštaravimai tarp apmokėjimo iš darbo užmokesčio fondo ir išmokėjimų iš šio fondo. Išmokant pagrindinį darbo užmokestį, griežtai laikomasi paskirstymo pagal darbą dėsnio reikalavimų, o formuojant įmonės fondą, šio dėsnio reikalavimai dažnai būdavo pažeidžiami. Diferencijuojant atskaitymų į įmonės fondą dydžius, nebuvo atsižvelgiama į gyvojo darbo lyginamąjį svorį gamybos kaštuose. Pasi-taikydavo, kad įmonėse, kuriose būdavo didesnis gyvojo darbo lyginamasis svoris gamybos kaštuose, esant kitoms sąlygoms lygioms, šio fondo lėšų apimtis vienam darbuotojui būdavo mažesnė. Todėl skatinimo fon-dų sudarymas, remiantis normatyvais, išreikštais procentais nuo darbo užmokesčio fondo, leidžia pilniau atsižvelgti ne tik į pelningumą, bet ir į gyvojo darbo lyginamąjį svorį gamybos kaštuose.

Nežiūrint to, kai kurie tarybiniai ekonomistai pareiškė nemaža kriti-nių pastabų dėl skatinimo fondų dydžio priklausomumo nuo darbo užmo-kesčio fondo. Daugumos jų nuomone, atskaitymų į skatinimo fondus normatyvų nustatymo procentais nuo darbo užmokesčio fondo metodus su-kelia šiuos neigiamus reiškinius: neskatinama įmonių taupyti darbo užmokes-čio fondo (5, p. 6), o priešingai, suinteresuoja jas didinti planinį darbo užmokesčio fondą (15, p. 143; 22, p. 72), nesuinteresuoja įmonių mažinti perteklinio personalo skaičių (23, p. 8), kelti darbo našumą, taupyti gy-vąjį darbą (26, p. 15; 4, p. 46), tam tikru mastu stabdo naujos technikos įdiegimą (3, p. 51).

Reikia pabrėžti, kad šios koncepcijos atstovai savo išvadas paremia vieninteliu argumentu — kuo didesnis planinis darbo užmokesčio fon-das, esant kitoms sąlygoms lygioms, tuo didesni ir skatinimo fondai. Jie auga (esant pastoviems fondų sudarymo rodikliams), didėjant darbo už-mokesčio fondui, ir mažėja, jam mažėjant. Dauguma jų daro panašias išvadas, remdamiesi dažniausiai tik teoriniais samprotavimais, neana-lizuodami konkrečių pavyzdžių, t. y. priklausomybės tarp skatinimo fondų dydžio ir darbo užmokesčio fondo, jo dydžio pasikeitimo įtakos skatinimo fondams konkrečioje įmonėje.

Kita ekonomistų grupė, tyrinėjanti šią problemą, laikosi priešingos koncepcijos. Pavyzdžiui, P. Grebenikovas pažymi, kad skatinimo fondų sudarymas priklausomai nuo darbo užmokesčio fondo netrukdo taupyti darbo užmokesčio fondo, ir kelti darbo našumo įmonėse (11, p. 35—36). S. Skurko nuomone, sumažinus planinį darbo užmokesčio fondą, esant ki-toms sąlygoms lygioms, nebūtinai sumažėja materialinio skatinimo fon-das (24, p. 217). G. Jegiazarianas, lygindamas įvairias skatinimo fondų sudarymo schemas, daro išvadą, jog veikianti materialinio skatinimo fondo sudarymo schema (kaip ir tiesioginių atskaitymų iš pelno schema) visada sąlygoja suinteresuotumą taupyti gyvąjį darbą, o šio suin-teresuotumo laipsnį nusako santykis tarp pelno ir darbo užmokesčio (14, p. 17).

Pateiktos tarybinių ekonomistų pastabos dėl skatinimo fondų suda-rymo priklausomai nuo darbo užmokesčio fondo akivaizdžiai patvirtina, kad šių fondų savitarpio ryšio problema yra labai aktuali tiek praktiniu, tiek teoriniu požiūriu. Skirtingos nuomonės šiuo klausimu, taip pat daž-nos kritinės pastabos, pasirodancios pastarųjų metų ekonominėje lite-ratūroje dėl normatyvų apskaičiavimo procentais nuo darbo užmokesčio fondo verčia kiek atidžiau pažvelgti į tai, kaip, keičiantis darbo užmo-kesčio fondui, kinta skatinimo fondų dydis.

Norint susidaryti aiškesnę ir objektyvesnę nuomonę, būtina paanalizuoti darbo užmokesčio fondo pasikeitimo (padidėjimo ar sumažėjimo) įtaką skatinimo fondų dydžiumi dviem atvejais: 1) kai darbo užmokesčio fondo vienietui (1 rb) tenka didesnė negu 1 rb pelno masė, 2) kai darbo užmokesčio fondo vienietui tenka mažesnė negu 1 rb pelno masė<sup>1</sup>.

Remdamiesi konkrečios įmonės fondų sudarymo planiniais rodikliais bei normatyvais, paanalizuokime, kaip keičiasi materialinio skatinimo fondo dydis, kintant darbo užmokesčio fondui (sumažėjus ir padidėjus 10,0%), pirmiausia tada, kai darbo užmokesčio fondo vienietui (1 rb) tenka didesnė negu 1 rb pelno masė. Mūsų pavyzdyje 1 rb darbo užmokesčio fondo tenka 2,6 rb pelno  $\left(\frac{11314 \text{ tūkst. rb}}{4409 \text{ tūkst. rb}} = 2,6 \text{ rb}\right)$

Atliktų skaičiavimų rezultatai, pateikti 1 lentelėje, rodo, kad darbo užmokesčio fondo dydžio kitimas turi nevienodą įtaką atskirų materialinio skatinimo fondo dalių, sudarytų už produkcijos realizavimo padidėjimą ir apskaičiuojamojo rentabilumo<sup>2</sup> lygi, pasikeitimui. Šio fondo lėšos, priskaičiuotos už produkcijos realizavimo augimą, kinta analogiškai, tiesiog proporcingai darbo užmokesčio fondo dydžio pasikeitimui, t. y. jam didėjant — atitinkamai didėja, o mažėjant — mažėja. Kita materialinio skatinimo fondo lėšų dalis (už apskaičiuojamojo rentabilumo lygi), tiek padidėjus, tiek ir sumažėjus darbo užmokesčio fondui 10,0%, sumažėja, palyginti su planine šios dalies apimtimi, 1,2%.

Visos materialinio skatinimo fondo lėšos, palyginti su planinėmis, padidėjus darbo užmokesčio fondui, padidėja 3,0%, o jam sumažėjus, sumažėja 4,8%, t. y. mažiau, negu lėšos, sudarytos už produkcijos realizavimo rodiklį (pastarosios sumažėja 10,3%). Tai ir nulemia, kad, sumažėjus darbo užmokesčio fondui, sumažėja ir visos materialinio skatinimo fondo lėšos.

Kita šio fondo dalis (už apskaičiuojamojo rentabilumo lygi) neturi didesnės įtakos viso fondo sumažėjimui, kadangi ji, palyginti su pirmąja (už produkcijos realizavimą), sumažėja nežymiai (1,2%). Lėšos, priskaičiuotos už produkcijos realizavimo rodiklį, turi daugiausia įtakos ir visų skatinimo fondo lėšų padidėjimui (darbo užmokesčio fondui padidėjus). Nežiūrint, kad antroji materialinio skatinimo fondo lėšų dalis sumažėja (1,2%), vis tik visas fondas padidėja (3,0%) pirmosios dalies padidėjimo (9,7%) dėka.

Iš šio pavyzdžio galima spręsti, kad, kai darbo užmokesčio fondo vienietui tenka daugiau negu 1 rb pelno, gali pasireikšti suinteresuotumo didinti darbo užmokesčio fondą tendencija. Ją iš esmės nulemia materialinio skatinimo fondo dalies, sudarytos už produkcijos realizavimo rodiklį, didėjimas (darbo užmokesčio fondui padidėjus). Taigi šiuo atveju gamybiniai kolektyvai gali būti ir nesuinteresuoti taupyti darbo užmokesčio fondą, nes, jį sumažinus, mažėja ir skatinimo lėšų absoliuti apimtis fondo dalies už produkcijos realizavimo rodiklį sumažėjimo dėka. Tai nulemia, kad tarp darbo užmokesčio fondo dinamikos ir produkcijos realizavimo apimties yra tiesiog proporcinga priklausomybė. Tuo tarpu tarp darbo užmokesčio ir pelno masės bei rentabilumo lygio pasireiškia

<sup>1</sup> Analizuodami konkrečius pavyzdžius, abstrahuojamės nuo įvairių kitų veiksnių (išskyrus darbo užmokesčio fondo padidėjimą arba sumažėjimą) įtakos įmonės pelno apimčiai. Be to, laikome, kad vidutinė gamybinių fondų ir apyvartinių lėšų vertė bei produkcijos realizavimo augimo tempai yra pastovūs dydžiai, o materialinio skatinimo fondo planinis dydis visiškai atitinka tam tikro kolektyvo darbo rezultatus.

<sup>2</sup> Dabartiniu metu skatinimo fondų sudarymo rodikliu imamas ne apskaičiuojamojo, bet bendrojo rentabilumo lygis. Autorius atliko tyrimus tuo laikotarpiu, kada dar buvo naudojamas apskaičiuojamojo rentabilumo rodiklis. Tačiau padarytos išvados nepasikeistų ir tada, jei būtų remiamasi bendrojo rentabilumo lygiu.

Darbo užmokesčio fondo pasikeitimo įtaka materialinio skatinimo fondo dydžiui  
sivimo įmonių susivienijime „Lelija“<sup>1</sup>

Rodikliai	Pagal 1970 m. planą	Sumažinus darb. užmokesčio fondą 10,0%	Padidinus darb. užmokesčio fondą 10,0%
1. Produkcijos realizavimo apimties padidėjimas (%)	9,3	9,3	9,3
2. Viso personalo darbo užmokesčio fondas (tūkst. rb)	4409	3968	4850
3. Pelnas, pagal kurį nustatomas apskaičiuojamasis rentabilumas (tūkst. rb)	11 314	12 445	10 183
4. Vidutinė metinė pagrindinių fondų ir apyvarntinių išėjų vertė, pagal kurią nustatomas apskaičiuojamasis rentabilumas (tūkst. rb)	7991	7991	7991
5. Apskaičiuojamojo rentabilumo lygis (%)	141,6	155,7	127,4
6. Atskaitymų normatyvai:			
a) už vieną produkcijos realizavimo padidėjimo procentą,	0,5	0,5	0,5
b) už vieną apskaičiuojamojo rentabilumo lygio procentą	0,0512	0,0512	0,0512
7. Materialinio skatinimo fondas už produkcijos realizavimo augimą:			
a) procentais nuo darbo užmokesčio fondo,	4,65	4,65	4,65
b) tūkst. rb,	205	184	225
c) pasikeitimas (1970 m. planas=100%)	100,0	89,7	109,7
8. Materialinio skatinimo fondas už apskaičiuojamojo rentabilumo lygį:			
a) procentais nuo darbo užmokesčio fondo,	7,25	7,97	6,52
b) tūkst. rb,	320	316	316
c) pasikeitimas (1970 m. planas=100%)	100,0	98,8	98,8
9. Iš viso priskaičiuota į materialinio skatinimo fondą (tūkst. rb)	525	500	541
10. Materialinio skatinimo fondo dydžio pasikeitimas (1970 m. planas=100%)	100,0	95,2	103,0

<sup>1</sup> Apskaičiuota, remiantis LTSR Lengvosios pramonės ministerijos finansų skyriaus planinių materialinio skatinimo fondų nustatymo (1970 m.) medžiaga.

atvirkščiai proporcingas priklausomumas. Tada, kai darbo užmokesčio fondo vienetui tenka didesnė negu 1 rb pelno masė, darbo užmokesčio lyginamasis svoris gamybos kaštuose yra žemas, o ekonomija, gauta, sumažėjus darbo užmokesčio fondui, nežymiai padidina pelną bei rentabilumą.

Jeigu įmonė skatinimo fondų sudarymo rodikliu pasirinktų ne produkcijos realizavimą, bet pelną, tai jos kolektyvas darbo užmokesčio fondo padidinimu būtų suinteresuotas tik tada, kai pelno augimas dėl darbo užmokesčio fondo ekonomijos neviršytų darbo užmokesčio didėjimo tempų.

Įmonių kolektyvų suinteresuotumo didinti darbo užmokesčio fondą tendencija turėtų silpniau pasireikšti, o kartais ir visai išnykti tose įmonėse, kuriose 1 rb darbo užmokesčio tenka mažiau negu 1 rb pelno. Reikia pabrėžti, kad ir šiuo atveju materialinio skatinimo fondo lešos, priskaičiuotos už produkcijos realizavimo rodiklį, kintant darbo užmokesčio fondui (sumažėjus ar padidėjus 10,0%), kinta analogiškai, kaip ir anksčiau nagrinėtu atveju (žr. 2 lentelę).

Kiek kitokį pobūdį įgauna skatinimo fondo dalies (už apskaičiuojamojo rentabilumo lygį) kitimas. Tiesa, analizuojamoje įmonėje tiek padidinus, tiek sumažinus darbo užmokesčio fondą, ši dalis, palyginti su plane, nežymiai sumažėja (atitinkamai 1,4 ir 1,0%). Tačiau galime pastebėti ir tai, kad, sumažinus darbo užmokesčio fondą, ši dalis turi tenden-

ciją augti, kai tuo tarpu jį padidinus — mažėti. Vienu atveju jos padidėjimo, kitu — jos sumažėjimo laipsnis priklauso nuo to, kiek darbo užmokesčio fondas yra didesnis už pelną, t. y. nuo santykio tarp pelno ir darbo užmokesčio fondo. Pagal pateiktą pavyzdį 1 rb darbo užmokesčio fondo tenka 0,94 rb pelno ( $\frac{1337,0 \text{ tūkst. rb}}{1426,0 \text{ tūkst. rb}} = 0,94 \text{ rb}$ ). Jeigu 1 rb darbo užmokesčio tektų mažesnė pelno masė, tai atitinkamos įmonės gamybos kaštuose dar labiau išaugtų darbo užmokesčio lyginamasis svoris. Todėl darbo užmokesčio fondo ekonomija įgalintų daugiau padidinti pelną bei rentabilumą, o tuo pačiu ir skatinimo fondo lėšas (už apskaičiuojamojo rentabilumo lygį). Šių lėšų pasikeitimo laipsnis, be to, dar priklauso ir nuo pradinio (planinio) apskaičiuojamojo rentabilumo lygio.

Reikia pažymėti, kad antruoju atveju (kai darbo užmokesčio fondo vienetui tenka mažesnė negu 1 rb pelno masė) materialinio skatinimo fondas, padidinus darbo užmokesčio fondą, padidėja mažiau, negu pirmuoju atveju (atitinkamai 2,3 ir 3,0%). Dar mažiau jis padidėtų, jeigu būtų šiek tiek mažesnis produkcijos realizavimo augimo tempas, kurio dydis turi įtakos materialinio skatinimo fondo daliai už produkcijos realizavimo rodiklį, taip pat ir visam fondui.

Antruoju atveju mažesniu laipsniu, negu pirmuoju, sumažėja (sumažėjus darbo užmokesčio fondui) visos materialinio skatinimo fondo lėšos, nes, kaip jau minėta, padidėja lėšos, priskaičiuotos už apskaičiuojamojo rentabilumo lygį. Šių lėšų apimtis kinta priešingai darbo užmokesčio fondui. Dėl to gamybinis kolektyvas, taupydamas darbo užmokesčių, turi galimybę padidinti rentabilumo lygį, o tuo pačiu ir materialinio skatinimo fondo lėšas, priskaičiuojamas už šį rodiklį. To dėka iš dalies arba pilnai galima kompensuoti visų materialinio skatinimo fondo lėšų sumažėjimą, kurį nulemia fondo dalies už produkcijos realizavimo rodiklį sumažėjimas.

Kaip matome, darbo užmokesčio fondo dydžio pasikeitimo įtaka materialinio skatinimo fondui yra nevienoda.<sup>1</sup> Ji priklauso nuo pelno ir darbo užmokesčio santykio dydžio tam tikroje įmonėje. Šis santykis taip pat nulemia ir gamybinių kolektyvų suinteresuotumą didinti arba mažinti planinį viso pramoninio gamybinio personalo darbo užmokesčio fondą. Jeigu minėtas santykis yra didesnis negu vienetas, tai tam tikroje įmonėje stipriau pasireiškia tendencija didinti darbo užmokesčio fondą, nes tai leidžia didesniu laipsniu padidinti ir skatinimo fondus. Jeigu santykis tarp pelno ir darbo užmokesčio yra mažesnis negu vienetas, tai atitinkamoje įmonėje stipriau pasireiškia tendencija mažinti planinį viso personalo darbo užmokesčio fondą.

Todėl teigti, jog įmonės absoliučiai yra suinteresuotos didinti planinį darbo užmokesčio fondą, negalima. Atskaitymų į skatinimo fondus išreiškimas procentais nuo darbo užmokesčio fondo sąlygoja ne absoliutų visų įmonių suinteresuotumą didinti planinį darbo užmokesčio fondą, o tik šio suinteresuotumo tendencinį pobūdį.

Prieš šią tendenciją veikia kai kurie veiksniai. Pirmiausia — tai įmonių suinteresuotumas mažinti gamybos kaštus, kurių vienas iš svarbiausių elementų yra darbo užmokestis. Be to, darbo užmokesčio fondo padidinimą paprastai lydi ir darbuotojų skaičiaus padidėjimas. Todėl nors šiuo atveju materialinio skatinimo fondas ir padidėja (dėl darbo užmokesčio fondo padidinimo), bet jo dalis, tenkanti vidutiniškai vienam darbuotojui, sumažėja, nes lėšos paskirstomos didesniai darbuotojų skaičiui. Tuo tarpu sumažinus darbo užmokesčio fondą, darbuotojų skaičius

<sup>1</sup> Tai būdinga ir socialinių kultūrinių priemonių bei gyvenamųjų namų statybos fondui. Todėl autorius ir nenagrinėja atskirų šio fondo dydžio priklausomumo nuo darbo užmokesčio fondo pavyzdžių.

Darbo užmokesčio fondo pasikeitimo įtaka materialinio skatinimo fondo dydžiui  
kojinių fabrike „Koton“\*

Rodikliai	Pagal 1970 m. planą	Sumažinus darbo užmokesčio fondą 10,0%	Paddidinus darbo užmokesčio fondą 10,0%
1. Produkcijos realizavimo apimties padidėjimas (%)	7,1	7,1	7,1
2. Viso personalo darbo užmokesčio fondas (tūkst. rb)	1426,0	1283,4	1568,6
3. Pelnas, pagal kurį nustatomas apskaičiuojamasis rentabilumas (tūkst. rb)	1337,0	1470,7	1203,3
4. Vidutinė metinė pagrindinių fondų ir apyvarčių lėšų vertė, pagal kurią nustatomas apskaičiuojamasis rentabilumas (tūkst. rb)	3620	3620	3620
5. Apskaičiuojamojo rentabilumo lygis (%)	36,9	40,6	33,2
6. Atskaitymų normatyvai:			
a) už vieną produkcijos realizavimo padidėjimo procentą,	0,3	0,3	0,3
b) už vieną apskaičiuojamojo rentabilumo lygio procentą	0,1407	0,1407	0,1407
7. Materialinio skatinimo fondas už produkcijos realizavimo augimą:			
a) procentais nuo darbo užmokesčio fondo,	2,13	2,13	2,13
b) tūkst. rb,	30,0	27,3	33,4
c) pasikeitimas (1970 m. planas=100%)	100,0	91,0	111,3
8. Materialinio skatinimo fondas už apskaičiuojamojo rentabilumo lygį:			
a) procentais nuo darbo užmokesčio fondo,	5,19	5,71	4,66
b) tūkst. rb,	74,0	73,3	73,0
c) pasikeitimas (1970 m. planas=100%)	100,0	99,0	98,6
9. Iš viso priskaičiuota į materialinio skatinimo fondą (tūkst. rb)	104,0	100,6	106,4
10. Materialinio skatinimo fondo lėšų pasikeitimas (1970 m. planas=100%) .	100,0	96,7	102,3

\* Apskaičiavimai atlikti, remiantis LTSR Lengvosios pramonės ministerijos finansų skyriaus planiniu skatinimo fondų nustatymo (1970 m.) medžiaga.

sumažėja. Vienam darbuotojui tenkanti materialinio skatinimo fondo dalis padidėja, o blogiausiu atveju — lieka tokia pati.

Taigi jeigu skatinimo fondų dydis atitinka objektyvius tam tikro gamybinio kolektyvo laimėjimus ir jeigu šie fondai absoliučiai nedidėja, bet auga jų dalis, tenkanti vienam darbuotojui, tai įmonės kolektyvas pirmiausia ir turėtų būti suinteresuotas santykinai didinti šiuos fondus, t. y. lėšas, tenkančias vienam darbuotojui<sup>1</sup>. Tuo tarpu absoliučiai didinti įmonių skatinimo fondus reikėtų, gerinant jų ūkinės veiklos rezultatus, t. y. mažinant gamybos kaštus, jų tarpe ir darbo užmokesčių.

Normatyvus nustatant procentais nuo darbo užmokesčio fondo, laiduojamas būtinas ryšys tarp skatinimo fondų apimties ir darbuotojų skaičiaus, tačiau kartu susilpninamas ryšys tarp skatinimo fondų dydžio ir jų šaltinio (pelno). Fondų dydis nustatomas ne tiesiogiai nuo pelno masės, o priklausomai nuo kitų rodiklių, jų tarpe ir nuo darbo užmokesčio fondo. Taip formuojant skatinimo fondus, nėra tiesioginio ryšio tarp atskaitymų nuo pelno dydžio ir pelno masės. Todėl toks skatinimo fondų sudarymo metodas kai kuriose įmonėse (ypač kur darbo užmokesčio vienetui tenka daugiau negu 1 rb pelno) iš dalies sustiprina ir tendenciją didinti planinį darbo užmokesčio fondą. Gamybiniai kolektyvai naudos gali gauti tada, kai nustatomas per daug „išpūstas“ planinis darbo už-

<sup>1</sup> Panašias išvadas daro ir kai kurie tarybiniai ekonomistai (žr. 9, p. 196—197; 12, p. 32; 14, p. 16).

mokesčio fondas. Tokiomis sąlygomis gali padidėti materialinio skatinimo fondo lėšų kiekis, tenkantis vienam darbuotojui, nors įmonės ūkinės veiklos rezultatai ir nepagerinami. Taigi, atsižvelgiant į tai, reikia pabrėžti, kad, normatyvus nustatant procentais nuo darbo užmokesčio fondo, svarbų vaidmenį vaidina darbo užmokesčio fondo planavimo sistema.

Pagal naująją planavimo ir materialinio skatinimo tvarką įmonė savo nuožiūra nustato darbo užmokesčio formas ir sistemas. Tačiau ministerijos, nustatydamos įmonei darbo užmokesčio fondą, turi atsižvelgti į darbuotojų skaičių, vidutinio darbo užmokesčio dydį ir darbo našumo augimą. Darbo užmokesčio fondas įmonei gali būti padidintas tik tada, kai įmonė įrodo, kad būtina padidinti darbuotojų skaičių, ir kai darbo našumo augimo pagrindų gali būti padidintas vidutinis darbo užmokestis.

Tokia darbo užmokesčio fondo planavimo sistema nepašalina neaitikimo tarp įmonės ir visos visuomenės interesų. Planuojant darbo užmokestį, ir toliau išlieka galimybė reikštis subjektyvizmui. Atskiros įmonės kai kurių pagrindinių gamybos rodiklių vertinimas, nustatant darbo užmokesčio fondą, priklauso nuo šakinės žinybos subjektyvių normų ir objektyvių galimybių. Taigi, toks darbo užmokesčio fondo nustatymas varžo įmonių ūkiskaitinę veiklą, riboja vertinių ekonominių svertų panaudojimo galimybes ir verčia jas ieškoti būdų gauti (ne užsidirbti) esamomis sąlygomis kuo didesnę darbo užmokesčio fondą. Dėl to įmonės ir nėra pakankamai suinteresuotos turėti ekonomiškai pagrįstą darbuotojų skaičių, nes tai sumažina joms išskiriamą darbo užmokesčio fondą.

Vadinasi, ir naujomis ūkininkavimo sąlygomis planuojant darbo užmokestį, jokių esminių pakitimų neįvyko ir liko anksčiau neišspręstų problemų, t. y. jis ir toliau planuojamas, remiantis darbuotojų skaičiumi ir pasiektu vidutinio darbo užmokesčio lygiu, neatsižvelgiant į konkrečias įmonės sąlygas ir galimybes. Šitokia planavimo tvarka, o ne tik skatinimo fondų sudarymo normatyvų apskaičiavimas procentais nuo darbo užmokesčio fondo ir toliau skatina įmonės vadovus įrodinėti darbo užmokesčio fondo padidinimo pagrįstumą, nesuinteresuoja mažinti darbuotojų skaičiaus.

Todėl, siekiant pašalinti panašius faktus, reikia tobulinti darbo užmokesčio planavimo sistemą. Praktika patvirtina, kad neišvengiamai būtina pereiti nuo darbo užmokesčio fondo absoliucių dydžių planavimo prie santykinų, t. y. prie nustatymo diferencijuotų stabilių atskiriems penkmečiams normatyvų. Reikia pažymėti, jog šioje planavimo srityje yra jau sukauptas tam tikras patyrimas liaudies demokratijos šalyse. Pavyzdžiui, VDR įmonėms bei kombinatams darbo užmokesčio fondo augimas planuojamas, remiantis normatyvu, kuris susijęs su darbo našumu ir priklauso nuo išdirbio. Darbo užmokesčio fondo augimo normatyvai diferencijuojami, atsižvelgiant į struktūrinius bei politinius poreikius, taip pat į numatytą darbo našumo ir darbo užmokesčio augimą (20, p. 863).

Mūsų manymu, visada tokiuose normatyvuose turėtų būti du bendrojo darbo užmokesčio fondo elementai: lėšos, įeinančios į gamybos kaštus (pagrindinis darbo užmokestis), ir lėšos iš įmonės pelno (premijos iš materialinio skatinimo fondo). Dėl to reikia pritari ekonomistams, siūlantiesiems normatyvu, kuris centralizuotai reguliuotų viso darbo užmokesčio augimą ir kartu būtų gamybos tobulinimo bei vystymo akstinu, imti produkto visuomenei normą, t. y. santykį tarp įmonės pelno ir viso darbo užmokesčio fondo, į kurį įskaitome ir išmokėjimus iš materialinio skatinimo fondo —  $\frac{m}{v}$  (2, p. 139.). Nustačius ūkiskaitiniams susivienijimams, įmonėms tokią ilgalaikį diferencijuotą normatyvą (taip pat, kaip



ir skatinimo fondų sudarymo normatyvai), jie galėtų šio normatyvo pagrindu apskaičiuoti absoliučią darbo užmokesčio fondo apimtį, reikalingą einamiesiems metams. Žinoma, darbo užmokesčio planavimą ir panaudojimą galėtų kontroliuoti banko įstaigos. Kadangi darbo užmokesčio augimo tempai tam tikra prasme priklausytų nuo įmonės rentabilumo lygio, produkcijos realizavimo apimties, darbo našumo augimo ir t. t., tai iš tikrųjų gamybinis kolektyvas būtų suinteresuotas gerinti visus įmonės ekonominės veiklos rodiklius, o vadovaujantis personalas vengtų nepagrįstai didinti darbuotojų skaičių.

Vadinasi, tobulinti darbo užmokesčio planavimą reikia ne tik tam, kad būtų išvengta šio fondo nepagrįsto padidavimo įmonėse, bet ir tam, kad galima būtų suinteresuoti įmonių kolektyvus mažinti darbuotojų skaičių bei taupyti darbo užmokesčio fondą ir galiausiai gerinti ūkinės veiklos rezultatus, nuo kurių iš esmės priklauso skatinimo fondų dydis.

Kaip jau minėta, ekonominėje literatūroje akcentuojama, kad skatinimo fondų sudarymas priklausomai nuo darbo užmokesčio fondo nesuinteresuoja įmonių kelti darbo našumą, taupyti gyvąjį darbą. Tačiau atrodo, jog tokia kritika dažnai yra per daug vienašališka.

Gamybinių kolektyvų suinteresuotumą kelti darbo našumą lemia ne vien tik normatyvų nustatymo principas, bet ir kiti veiksniai, susiję su skatinimo fondų sudarymu (labiausiai pačių fondų sudarymo rodiklių — produkcijos realizavimo (pelno), rentabilumo lygio ir darbo užmokesčio fondo — planinių užduočių ekonominio pagrindimo laipsnis). Jeigu šie rodikliai planavimo procese nesusiejami vienas su kitu, taip pat dažnai keičiami, tai kolektyvų suinteresuotumas kelti darbo našumą silpnėja.

Kadangi skatinimo fondai sudaromi, remiantis vertiniais rodikliais, tai svarbu, kad šie didėtų arba mažėtų pirmaisia priklausomai nuo įmonės kolektyvo veiklos rezultatų. Tarkime, kad įmonės kolektyvas pakėlė darbo našumą 5,0%. Dėl to turi padidėti ir produkcijos realizavimo bei pelno apimtis. Tačiau toks šių rodiklių priklausomumas nuo objektyvių kolektyvo pasiekimų gali būti užtikrintas, tik esant ekonomiškai pagrįstoms kainoms. Jeigu kaina atspindi visuomeniškai būtinas darbo sąnaudas, vadinasi, sumažėjus gamybos kaštams, reikalingiems šiai produkcijai pagaminti, neišvengiamai padidės produkcijos realizavimo apimtis bei pelnas, o tuo pačiu ir skatinimo fondai. Ir atvirkščiai, jeigu kainos pagamintai produkcijai yra nepagrįstos, tai įmonės kolektyvas, padidinęs rentabilusių gaminių gamybą, gali pagerinti skatinimo fondų sudarymo rodiklius bei padidinti šių fondų apimtį. Šiuo atveju darbo našumas gali likti nepadidėjęs. Kitaip tariant, nepagrįstos kai kurių gaminių kainos irgi neskatina įmonių ieškoti rezervų darbo našumui kelti.

Fondų sudarymo rodiklius bei įmonių suinteresuotumą kelti darbo našumą gali veikti ir tam tikri, nepriklausomi nuo įmonės veiklos rezultatai, gamybos ir realizavimo sąlygų pasikeitimai. Pavyzdžiui, plane numatoma įmonei tiekti žymiai pigesnes žaliavas. Produkcijos savikaina šiuo atveju sumažėja, o pelnas ir rentabilumo lygis atitinkamai pakyla. Taigi įmonė iš esmės, nekeldama darbo našumo, gali padidinti skatinimo fondų apimtį.

Gamybinių kolektyvų suinteresuotumui kelti darbo našumą taip pat turi įtakos gaminamai produkcijai reikalingų darbo sąnaudų nevienodumas. Jeigu gyvojo darbo sąnaudos gaminamos produkcijos kaštuose turi didžiausią lyginamąjį svorį, tai šiuo atveju įmonė gali padidinti pelno masę bei rentabilumo lygį, keldama darbo našumą. Tačiau tos įmonės, kuriose gyvojo darbo sąnaudų lyginamasis svoris gamybos kaštuose mažas, minėti rodikliai gali padidėti, mažinant sudaiktinto darbo sąnaudas.

Todėl šiuo atveju įmonės nepakankamai suinteresuotos taupyti gyvą darbą, kelti jo efektyvumą.

Anksčiau minėti veiksniai kaip tik smarkiai prisideda prie to, kad įmonės siekia padidinti pelną bei kelti rentabilumą lygi pirmiausia ne didindamos darbo našumą, o gamindamos rentabilnesius gaminius, daugiau išleisdamos produkcijos, kurios gamybos kaštuose vyrautų sudaiktintą darbo sąnaudos ir t. t.

Vadinasi, įmonių suinteresuotumą taupyti darbo užmokesčio fondą, kelti darbo našumą nulemia ne tik normatyvų nustatymo metodas, bet daugiausia skatinimo fondų sudarymo rodiklių parinkimas, jų planinės apimtys pagrindimas, normatyvų pobūdis ir kt. Visa tai — dar galutinai neišaiškintos problemos. Tik jas išsprendus, galima bus objektyviau įvertinti normatyvų nustatymo procentais nuo darbo užmokesčio fondo principo teigiamas ir neigiamas puses.

Reikia pabrėžti, kad suinteresuoti įmones nedidinti planinio darbo užmokesčio fondo, kelti darbo našumą galima, visų pirma, tobulinant fondų sudarymo rodiklius, formuojant šiuos fondus priklausomai nuo darbo našumo rodiklio bei naudojant kitus akstinus. Plačiau reikėtų taikyti Ščiokino chemijos kombinato bei kitų TSRS įmonių, kur darbo apmokėjimas tiesiogiai siejamas su darbo jėgos skaičiaus sumažinimu ir tuo pačiu su darbo našumo kėlimu, patyrimą. Tai jau davė teigiamų rezultatų<sup>1</sup>. Todėl sutinkamai su TSKP CK 1969 metų spalio mėnesio nutarimu „Dėl Ščiokino chemijos kombinato partinio komiteto darbo patyrimo, telkiant darbo žmonių kolektyvą, kad didėtų gamyba, didėjant darbo našumui“ šį darbo našumo kėlimo metodą, atsižvelgus į konkrečias gamybos sąlygas, reikėtų drąsiau taikyti ir kai kuriose respublikos įmonėse.

Teiginiai, kad skatinimo fondų sudarymas priklausomai nuo darbo užmokesčio fondo stabdo naujos technikos įdiegimą, yra ne visiškai argumentuoti. Atrodo, jog tokio tvirtinimo objektyvūs pagrindai slypi kitur. Tokį reiškinį, visų pirma, nulemia ne normatyvų nustatymo metodas, bet žymia dalimi tai, kad, sudarant skatinimo fondus, taikomas apskaičiuojamojo rentabilumo rodiklis. Šis rodiklis ir nesuinteresavo įmonių panaudoti naujus pagrindinius fondus, jų tarpe ir naują techniką. Gamybiniams kolektyvams yra naudinga įdiegti tik tokią techniką, kuri užtikrina ne žemesnį už pasiektą rentabilumo lygį. Kaip tik tai ir nulėmė prieštaravimą tarp techninės pažangos uždavinių bei gamybinio kolektyvo materialinių interesų. Galimas daiktas, kad kai kuriais atvejais jį paaštrina ir skatinimo fondų dydžio priklausomumas nuo darbo užmokesčio fondo. Tačiau, norint šį prieštaravimą neutralizuoti, nebūtina keisti normatyvų nustatymo principą, bet verta tam panaudoti kitas priemones. Viena jų dabartiniu metu jau įgyvendinta praktiškai, t. y. taikant skatinimo fondų sudarymo normatyvą ne už apskaičiuojamojo rentabilumo lygį, kaip aštuntajame penkmetyje, bet už bendrojo rentabilumo lygį. Nustatant bendrąjį rentabilumą, į vidutinę metinę pagrindinių gamybinių fondų vertę įskaitomi visi fondai, o ne tik tie, už kuriuos mokamas mokeskis, taip pat atsižvelgiama į visą balansinį pelną. Tuo tarpu nustatant apskaičiuojamąjį rentabilumą, remiamasi ne visų pagrindinių gamybinių fondų vertę, į vidutinę metinę šių fondų vertę neįskaitomi fondai, kurių atžvilgiu taikomos lengvatos, mokant už juos mokeskį.

Apskaičiuojamojo rentabilumo lygio svyravimai, kurie priklauso iš esmės nuo šio rodiklio skaičiavimo metodikos, yra viena priežasčių, dėl kurių įmonių kolektyvai nebuvo suinteresuoti atskleisti bei pilnai pa-

<sup>1</sup> 1969 m., palyginti su 1966 m., Ščiokino chemijos kombinate darbuotojų skaičius sumažėjo 1000 žmonių, darbo našumas padidėjo 2 kartus, vidutinis darbo užmokeskis — nuo 108 iki 141 rb (žr. 25, p. 1).

naudoti esamų išteklių gamybai didinti, o skatinimo fondai buvo sudaromi, remiantis nestabiliais normatyvais.

Paanalizavę skatinimo fondų priklausomumą nuo darbo užmokesčio fondo bei tarybinių ekonomistų koncepcijas šiuo klausimu, darome išvadą, jog visiškai atsisakyti šio priklausomumo negalima<sup>1</sup>. Kaip rodo įmonių ūkinės veiklos praktika naujomis ūkininkavimo sąlygomis, iš tikrųjų „gyvenimas nieko neatmetė iš to, kas buvo priimta, ir nieko geresnio nesiūlo mainais“ (8). Be to, šio principo būtinumą įrodo ir kitų socialistinių šalių patyrimas, sudarant skatinimo fondus. Daugumoje Europos socialistinių šalių atskaitymų nuo pelno į skatinimo fondus apimtis nustatoma procentais nuo darbo užmokesčio fondo (12, p. 171).

Reikia pabrėžti, kad net kai kurie skatinimo fondų sudarymo tiesiogiai nuo pelno masės šalininkai iš esmės neneigia šių fondų priklausomumo nuo darbo užmokesčio fondo būtinumo. Jų nuomonė vieninga — startiniais, t. y. perėjimo į naujas planavimo ir materialinio skatinimo sąlygas metais normatyvus reikia nustatyti procentais nuo darbo užmokesčio fondo ir tik vėliau būtina pereiti prie tiesioginių atskaitymų nuo pelno masės (6, p. 107; 15, p. 143).

Be to, žinant, kad pelno masė neparodo darbo sąnaudų kiekio, netikslinga būtų atsisakyti skatinimo fondų ryšio su darbo užmokesčio fondu. Sudarant skatinimo fondus tiesiogiai nuo pelno masės, reikėtų papildomai naudoti koeficientus, kurie turėtų išlyginti santykio tarp pelno ir darbo užmokesčio kitimą atskirose įmonėse, galiojant ilgalaikiams stabiliems normatyvams. Nepasitvirtina ir atskirų ekonomistų nuomonė, kad tokia skatinimo fondų sudarymo tvarka yra paprastesnė<sup>2</sup> už esamą (priklausomai nuo darbo užmokesčio fondo).

Kadangi skatinimo fondų sudarymo priklausomai nuo darbo užmokesčio fondo principo laikymasis yra būtina sąlyga, centralizuotu būdu planingai reguliuojant apmokėjimo už darbą (iš įvairių šaltinių) dydį ir pelno paskirstymą bei panaudojimo proporcijas, tai pastaruoju metu iš esmės nereikia jo atsisakyti. Tačiau būtina ieškoti kelių bei metodų, leidžiančių pašalinti arba sumažinti šio principo atskiras neigiamas savybes.

Reikėtų pritarti tiems ekonomistams, kurie siūlo skatinimo fondų sudarymo normatyvus apskaičiuoti ne nuo kasmet besikeičiančio, bet nuo bazinio darbo užmokesčio fondo, nustatyto įmonėms, pereinant joms į naująją ūkininkavimo tvarką arba tvirtinant naują penkmetinį planą (16, p. 177; 18, p. 90). Toks skatinimo fondų dydžio priklausomumo nuo darbo užmokesčio fondo variantas atitinka Tarpžinybinės komisijos prie TSRS Valstybinio plano komiteto nutarimus dėl skatinimo fondų sudarymo normatyvų 1971—1975 metams. Juose kaip tik rekomenduojama apskaičiuoti normatyvus procentais nuo bazinio darbo užmokesčio fondo, nustatyto, tvirtinant naują penkmetinį planą. Toks normatyvų nustatymo metodas turėtų skatinti intensyvią gamybos vystymo būdą. Taip pat reikia pabrėžti, kad, įgyvendinant šį normatyvų nustatymo metodą, neieškia keisti ūkinės reformos principų. Jis gali būti įdiegtas bet kuriuo metu, tiek sudarant metinį, tiek ir penkmetinį planus.

Siekiant pašalinti kai kuriuos prieštaravimus, sąlygojamus normatyvų nustatymo procentais nuo darbo užmokesčio fondo principo, galima būtų išbandyti dar tokį skatinimo fondų sudarymo priklausomai nuo darbo už-

<sup>1</sup> Tokios nuomonės yra ir kai kurie tarybiniai ekonomistai (žr.: 7, p. 136—137; 12, p. 39; 13, p. 83; 19, p. 283; 21, p. 77; 24, p. 216).

<sup>2</sup> Tuo galima įsitikinti, paanalizavus atskirus (siūlomus) skatinimo fondų sudarymo tiesiogiai nuo pelno masės variantus, Daugumoje iš jų matome po du arba po tris normatyvų koregavimo koeficientus (žr. 14, p. 45—47).

mokesčio fondo variantą: palaikyti ryšį tarp jų iš esmės per vieną fondų sudarymo rodiklį. Mūsų nuomone, tikslinga būtų daryti atskaitymus į skatinimo fondus procentais nuo bazinio darbo užmokesčio fondo tik už bendrojo rentabilumo lygio rodiklį. Už kitą fondų sudarymo rodiklį (produkcijos realizavimą, pelną) normatyvą reiktų nustatyti procentais nuo šio fondo tik perejimo į naujas skatinimo sąlygas arba penkmečio baziniais metais (kai keičiami ilgalaikiai normatyvai), o atskaitymus daryti tiesiogiai nuo pelno masės.

Baigiant vertėtų dar pabrėžti, kad įmonių darbo naujomis ūkininkavimo sąlygomis patyrimas reikalauja tobulinti ne tik skatinimo fondų sudarymo priklausomai nuo darbo užmokesčio fondo principą, bet ir kitus šių fondų sudarymo sistemos elementus. Visiškai neatsitiktinai tarybiniai ekonomistai siūlo įvairias naujas šių fondų sudarymo schemas. Plačiausiai paplitusios iš jų yra dvi: 1) schema, besiremianti apskaičiuojamojo pelno rodikliu (10, p. 39), 2) schema, kurios pagrindas — tik apskaičiuojamojo rentabilumo rodiklis (14, p. 47—64). Be to, kai kurie nauji skatinimo fondų sudarymo variantai yra dar tebebandomi<sup>1</sup>.

Reikia pažymėti, kad skatinimo fondų sudarymas pagal kiekvieną iš šių schemų gali turėti po kelis variantus, besiskiriančius vienas nuo kito rodiklių turiniu bei normatyvų nustatymo metodais. Pavyzdžiui, rentabilumo rodikliu gali būti imamas pelno santykis su gamybiniais fondais arba su savikaina. Šis rodiklis gali būti bendrasis ir apskaičiuojamasis. Įvairiai gali būti apskaičiuojami ir normatyvai: procentais nuo darbo užmokesčio fondo, procentais nuo pelno masės, procentais nuo produkcijos realizavimo apimties ir t. t. Kiekvienoje iš minėtų schemų fondų sudarymo rodikliu gali būti naudojamas jų lygis bei jų augimo tempai.

Daugelio įvairių naujų skatinimo fondų sudarymo variantų pateikimas ekonominėje literatūroje, taip pat kai kurių iš jų eksperimentavimas byloja apie tai, kad ši problema lieka neišspręsta. Kaip rodo naujų skatinimo fondų sudarymo variantų eksperimentavimo praktika, jų efektyvumas gali paaiškėti tik po kelerių metų.

Reikia pažymėti, kad, atsižvelgdama į tarybinių ekonomistų pasiūlymus, Tarpžinybinė komisija prie TSRS Valstybinio plano komiteto savo nutarimuose dėl stabilių ekonominio skatinimo fondų sudarymo normatyvų 1971—1975 metams be minėtų skatinimo fondų sudarymo tvarkos pakeitimų padarė kai ką ir daugiau. Svarbi šios komisijos rekomendacijos dėl skatinimo fondų sudarymo, atsižvelgiant į darbo našumo augimą, reikšmė. Kitaip tariant, reikia remtis produkcijos realizavimo padidėjimu, gautu, didinant darbo našumą. Šiam tikslui rekomenduojama vienas atvejais nustatyti du skatinimo fondų sudarymo normatyvus: padidintą už produkcijos realizavimo augimą, gautą, padidėjus darbo našumui, ir sumažintą už produkcijos realizavimo augimą, gautą, padidėjus darbuotojų skaičiui. Kitais atvejais įmonėse, kuriose gaminamos produkcijos apimtys didėjimą užtikrina veikiantys pajėgumai, rekomenduojama nustatyti tik vieną normatyvą — už produkcijos realizavimo augimą, gautą dėl darbo našumo padidėjimo.

Svarbiausias skatinimo fondų sudarymo devintajame penkmetyje ypatumas yra tas, kad įgyvendinama vieninga stabilių normatyvų sistema visoms šakinio valdymo grandims (ministerija — susivienijimas — įmo-

<sup>1</sup> Nuo 1968 metų antrojo ketvirčio kai kuriose RTFSR elektrotechnikos, juodosios bei spalvotosios metalurgijos, mašinų gamybos, lengvosios, maisto ir durpių pramonės įmonėse išbandoma skatinimo fondų apskaičiavimo procentais nuo pelno masės tvarka. Pagal ją nustatomi du stabilūs normatyvai: 1) už produkcijos realizavimo apimtį, atsižvelgiant į jos padidėjimą dėl darbo našumo, 2) už apskaičiuojamojo pelno masę (žr. 17, p. 278).

nė). Šių fondų formavimas tiesiogiai susiejamas su penkmetiniais (ministerijų, susivienijimų įmonių) planais, su jų užduočių skirstymu atskiriems metams.

Respublikos pramonės įmonių patyrimas, sukaupias, sudarant skatinimo fondus per du naujojo penkmečio metus, rodo, jog būtina nuosekliau ir ryžtingiau diegti Tarpžinybinės komisijos rekomendacijas bei toliau vystyti ir tobulinti šių fondų sudarymo sistemą.

\* \* \*

Panagrinėjus respublikos pramonės įmonių patyrimą, sudarant skatinimo fondus, bei šios problemos tyrinėjimo rezultatus, kuriuos gavo tarybiniai ekonomistai, galima daryti išvadą, kad nėra jokio reikalo iš esmės pakeisti esamos skatinimo fondų sudarymo sistemos principų bei elementų, bet būtina juos toliau vystyti, tobulinti bei modifikuoti.

Pribrendo reikalas modifikuoti skatinimo fondų sudarymo rodiklius, siekiant, kad gamybiniai kolektyvai būtų suinteresuoti prisiimti maksimalias planines užduotis, kelti tiek sudaiktinto, tiek gyvojo darbo efektyvumą ir t. t. Taip pat reikėtų gerinti normatyvų bei kitų pagalbinių priemonių, padedančių išlyginti skatinimo sąlygas, nustatymo principus šiomis kryptimis: tobulinant diferencijuotus šakinius (grupinius) normatyvus (įmonių susivienijimams, grupėms); užtikrinant šių normatyvų stabilumą (penkmečiui) bei ekonominį pagrįstumą (tai pasiekama, gerinant perspektyvinį ir einamąjį planavimą ministerijose bei įmonėse); plačiau taikant fiksuotus mokėjimus mokesčio nuo pelno forma; daugiau dėmesio skiriant kainų nustatymo tobulinimui.

Norint suinteresuoti gamybinius kolektyvus didinti gamybos apimtį bei jos efektyvumą, būtina ieškoti būdų optimaliam santykiui tarp normatyvų už kiekvieną fondų sudarymo rodiklį nustatyti bei jam ekonomiškai pagrįsti. Be to, reikia tobulinti skatinimo fondų priklausomumo nuo darbo užmokesčio fondo principą bei paties darbo užmokesčio fondo planavimą.

Vertėtų išbandyti dar vieną skatinimo fondų sudarymo variantą, pirmuoju rodikliu imant produkcijos realizavimo santykio su darbuotojų skaičiumi (arba pelno su darbo užmokesčio fondu) penkių metų vidutinius metinius augimo tempus, o antruoju — bendrojo rentabilumo lygį. Normatyvą už pirmąjį rodiklį reikėtų nustatyti iš pradžių procentais nuo bazinio darbo užmokesčio fondo (neatsižvelgiant į jo padidėjimą), o vėliau atskaitymus daryti tiesiogiai nuo pelno masės. Atskaitymai už bendrojo rentabilumo rodiklį turi būti vykdomi procentais nuo bazinio darbo užmokesčio fondo. Normatyvus reikėtų nustatyti tokiais, kad atskaitymai už antrąjį rodiklį neviršytų 60% visų skatinimo fondų lėšų. Šio varianto pranašumas tas, kad jis remiasi praktiškai naudojamais rodikliais (modifikuotas tik pirmasis rodiklis), kad jam būdingi visi esamos sistemos teigiami bruožai. Be to, jam būdingi ir kokybiškai nauji teigiami bruožai — jis atspindi tiek gyvojo, tiek sudaiktinto darbo panaudojimo efektyvumą, jį galima panaudoti tose įmonėse, kur dažnai svyruoja produkcijos realizavimo (pelno) augimo tempai ir kt. Taigi skatinimo fondų sudarymas pagal šį variantą užtikrintų: 1) objektyvų gamybinių kolektyvų veiklos tam tikru momentu ir šios veiklos pasikeitimo, lyginant su praėjusiu laikotarpiu, įvertinimą, 2) skatinimo fondų dydžio priklausomumą nuo gamybinių kolektyvų veiklos rezultatų statiška ir dinamiškai, 3) kolektyvų suinteresuotumą pilniau atskleisti rezervus, kelti darbo našumą ir t. t.

Eksperimentuojant naujus skatinimo fondų sudarymo variantus, būtina laikytis tų pagrindinių principų, kurie buvo nustatyti TSKP CK ir

Ministrų Tarybos 1965 m. spalio 4 d. nutarimu Nr. 729, taip pat tų krypčių, kurios buvo numatytos TSKP XXIV suvažiavime. Skatinimo fondų sudarymo mechanizmas turi būti tobulinamas, atsižvelgiant į atskirų pramonės šakų specifiką, gamybos apimties pasikeitimą, jos fondaimlumą, rentabilumo lygio svyravimą ir kt. Eksperimento pagalba nustatius tam tikrą skatinimo fondų sudarymo varianto tinkamumą tai ar kitai šakai, reikėtų paruošti ir diferencijuotus šakinius metodinius nurodymus.

Vilniaus Valstybinis V. Kapsuko  
universitetas  
Tarpfakultetinės  
politinės ekonomijos katedra

Redakcinei kolegijai  
įteikta  
1972 m. spalio mėn.

#### LITERATŪRA IR ŠALTINIAI

1. TSKP XXIV suvažiavimo medžiaga, V., 1971.
2. S. Gīnaitė. Tarybų Lietuvos gyventojų pajamos, V., 1970.
3. Ukinė reforma Tarybų Lietuvos pramonėje, V., 1970.
4. A. Čaigarsėjus. Ekonominė reforma lengvojoje pramonėje, V., 1969.
5. Д. Аллахвердян. Экономическая реформа и вопросы хозрасчета.— «Вопросы экономики», 1968, № 11.
6. Г. В. Базарова. Прибыль в экономическом стимулировании производства, М., 1968.
7. В. М. Батырев. Товарно-денежные отношения, финансы и кредит в социалистическом хозяйстве, М., 1970.
8. А. Бирман. Реформа, Год пятый.— «Литературная газета», 11 февраля 1970 г., № 7 (424).
9. Ф. С. Веселков. Стимулы высоких плановых заданий, М., 1968.
10. Ф. С. Веселков. Анализ методов образования фондов материального поощрения с точки зрения стимулирования роста эффективности производства.— «Вопросы экономики», 1969, № 12.
11. Г. Б. Герцович. Совершенствование методов хозяйствования в европейских странах — членах СЭВ, М., 1968.
12. П. И. Гребеников. К вопросу о формировании поощрительных фондов на хозрасчетных предприятиях.— «Вестник Ленинградского университета» (экономика, философия, право), 1968, выпуск 4, № 23.
13. Л. Э. Гурин. Некоторые проблемы материального стимулирования работников промышленности.— «Научные записки Ленинградского финансово-экономического института», 1970, выпуск 34.
14. Г. А. Егиазарян, Л. С. Хейфец. Проблемы материального стимулирования в промышленности, М., 1970.
15. Ю. М. Зиновьев. Прибыль и повышение эффективности социалистического производства, М., 1968.
16. В. М. Иванченко, М. И. Панова. Хозяйственная реформа и планирование, М., 1970.
17. Ю. А. Константинов. Финансовые методы повышения эффективности производства, М., 1969.
18. А. Куликов. Технический прогресс, эффективность, стимулы.— «Коммунист», М., 1970, № 2.
19. Т. М. Миракилов. Хозрасчетные фонды потребления как форма распределения по труду, Душанбе, 1969.
20. Политическая экономия социализма и ее применение в ГДР, М., 1970.
21. С. Ситарян. Проблемы совершенствования системы распределения прибыли.— «Вопросы экономики», 1969, № 8.
22. Б. М. Сухаревский. Стимулирование производства и экономика социализма, М., 1968.
23. Н. Федоренко. Реформа в промышленности: первые итоги, проблемы повышения ее действительности.— «Плановое хозяйство», 1967, № 4.
24. С. И. Шкурко. Материальное стимулирование в новых условиях хозяйствования, М., 1970.
25. «Экономическая газета», 1970, № 37 (вкладыш).
26. Я. С. Якушкин. Основы политики оплаты труда при социализме, М., 1969.

## К ВОПРОСУ О ЗАВИСИМОСТИ ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ФОНДОВ ОТ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

В. КИНДУРИС

### Резюме

Конкретные расчеты зависимости размера поощрительных фондов от фонда заработной платы свидетельствуют о том, что влияние изменения величины планового фонда заработной платы на размеры поощрительных фондов на разных предприятиях неодинаково. Оно обуславливается соотношением между прибылью и фондом заработной платы на каждом конкретном предприятии.

Порядок построения нормативов в процентах к фонду заработной платы не вызывает заинтересованности производственных коллективов в увеличении планового фонда заработной платы, порождая лишь определенную тенденцию. Этой тенденции противодействуют некоторые факторы: во-первых, заинтересованность предприятий в сокращении издержек производства, одним из основных элементов которых является заработная плата; во-вторых, увеличение планового фонда заработной платы, сопровождаемое ростом численности работников. Таким образом, повышение абсолютных размеров поощрительных фондов за счет роста фонда заработной платы не дает производственным коллективам значительных материальных преимуществ, поскольку относительные размеры данных фондов (в расчете на одного работника) остаются неизменными.

При формировании поощрительных фондов в процентах к фонду заработной платы особо важную роль играет система планирования последнего. Дальнейшее совершенствование планирования фонда заработной платы, по мнению автора, предусматривает использование нормативного метода не только для образования поощрительных фондов, но и фонда заработной платы.

Наряду с этим необходимо устранить или, по крайней мере, ослабить и некоторые отрицательные стороны принципа взаимосвязи между размерами поощрительных фондов и фондом заработной платы.