

NAUJOS DARBO ORGANIZAVIMO IR MATERIALINIO SKATINIMO FORMOS LIETUVOS TSR PRAMONĖJE

Z. GAIGALIENĖ, E. STANCIKAS

Pagrindinėse TSRS ekonominio ir socialinio vystymo kryptyse 1981—1985 metams ir laikotarpiui iki 1990 metų numatyti dideli tarybinės visuomenės socialinio vystymo ir gerovės kėlimo uždaviniai. Liaudies gerovės kėlimo pagrindas yra ekonomikos vystymas ir visuomeninės gamybos efektyvumo didinimas. Vienuoliktajame penkmetyje toliau vykdoma devintajame ir dešimtajame penkmečiuose numatyta gamybos intensyvinimo programa. Lietuvos TSR Ministrų Tarybos pirmininkas R. Songaila pranešime Lietuvos Komunistų partijos XVIII suvažiavimui dėl TSKP CK projekto partijos XXVI suvažiavimui pažymėjo: „Didinti gamybos efektyvumą mūsų respublikai ypač aktualu, nes darbingų gyventojų skaičiaus priaugis vienuoliktajame penkmetyje bus beveik 2,3 kart mažesnis negu praeitame penkmetyje“ (3, p. 123—124).

Į respublikos pramonę ateis dirbti kur kas mažiau žmonių negu patėjęs dirbti per ankstesnius du penkmečius. Tad naujų darbo vietų bus surkurta mažiau. Tačiau gerokai daugiau lėšų bus skiriama įmonių rekonstravimui ir aprūpinimui nauja technika.

Tobulinant gamybos valdymą ir ūkio mechanizmą, kyla įvairių ekonominių ir socialinių darbo problemų. Tai — darbo našumo didinimo, darbo jėgos išteklių racionalaus naudojimo, darbo skatinimo, demografinės politikos, požiūrio į darbą, kolektyvizmo ugdymo problemas. Mokslininkai, specialistai, išradėjai, racionalizatoriai bei gamybos pirmūnai vis labiau skatinami kurti, bandyti ir diegti pažangias darbo organizavimo formas, padedančias didinti darbo našumą visuose gamybos baruose. Technikos pažanga turi lemiamą reikšmę ne vien gamybos efektyvumo didinimui, bet ir darbo organizavimui. Darbo organizavimas turi neatsilikti nuo technikos raidos, padėti maksimaliai ir kuo efektyviausiai naudoti gamybos priemones. Kai įrengimai buvo siaurai specializuoti, siaura darbininkų specializacija vaidino pažangų vaidmenį. Tačiau dabar gamyba kompleksiskai mechanizuojama ir automatizuojama, kuriamos vientisos įrengimų sistemos, reikalaujančios daugelio žmonių kolektyvinių pastangų. Tokiomis sąlygomis siaura kvalifikuotų darbininkų kadru specializacija daugeliu atvejų net stabdo technikos pažangą. Įmonėse, aprūpintose modernia technika, visų gamybos grandžių ir visų darbuotojų santykiai tampa labai sudėtingi. Kiekvienas darbuotojas turi dirbti suderintai ir sumaniai.

Darbininkas, atliekantis vienu agregatu kelias operacijas, yra plataus profesinio profilio. Tokiomis sąlygomis kinta darbo turinys, išnyksta monotoniškos, dažnai pasikartojančios operacijos, lieka tik tokios, kurios reikalauja aukštos kvalifikacijos ir specialių žinių. Darbininkas jau ne aptarnauja, o valdo technologinį procesą.

Kinta bendroji išsivysčiusios socialistinės visuomenės narių kultūra, plečiasi jų veikla, įvairesni darosi jų materialiniai ir dvasiniai poreikiai. Gamybai reikia vis daugiau labai kvalifikuotų, plataus profilio kūrybinių kadru. Visa tai reikalauja organizuoti gamybą ir rengti kadrus naujiškai.

Vienuoliktajame penkmetyje toliau siekiama sudaryti sąlygas visapusiškam žmogaus vystymuisi. Pagrindinėse TSRS ekonominio ir socialinio vystymo kryptyse 1981—1985 metams ir laikotarpiui iki 1990 metų numatyta „sudaryti kuo palankiausias sąlygas labai našiam darbui, jo kūrybinio pobūdžio stiprinimui; įsivokieriojai mažinti rankų darbą, mažai kvalifikuotą ir sunkų fizinį darbą...“ (1, p. 181).

Sprendžiant gamybos efektyvumo didinimo problemas, pirmiausia kykla klausimas, ką reikėtų padaryti, kad sutaptų visuomenės interesai ir individo interesai.

Siekiant kuo racionaliau naudoti technikos pažangos laimėjimus, labiau suinteresuoti darbuotojus siekti kuo geresnių galutinių darbo rezultatų, turi būti kuo plačiau diegiami pažangūs darbo organizavimo ir skatinimo metodai.

Praktika parodė, kad dideles galimybes didinti gamybos efektyvumą teikia *Ščiokino metodo naudojimas*. Šis metodas — tai kompleksinė darbo organizavimo, materialinio skatinimo ir planavimo tobulinimo sistema, įgalinanti didinti gamybą tuo pačiu arba net mažesniu darbuotojų skaičiumi.

Platesniam Ščiokino metodo taikymui didelę reikšmę turi 1978 metais patvirtinta nauja jo naudojimo tvarka. Gerokai išplėstos įmonių teisės ir galimybės skatinti darbuotojus. Pasiteisino materialinis skatinimas už produkcijos gaminimą mažesnėmis darbo sąnaudomis: priemonės darbininkams, ITD ir tarnautojams už profesijų (pareigų) derinimą, aptarnavimo zonų ir darbų apimtys didinimą. Didelį skatinamąjį vaidmenį suvaidino tai, kad plano įvykdymas mažesniu personalo skaičiumi prilyginamas ypač svarbių užduočių įvykdymui. Už tai ir premijuojami vadovaujantieji bei inžinerijos ir technikos darbuotojai.

Ščiokino metodas taip pat geras tuo, kad, taikant jį, galima mokėti didesnes priemokas už profesijų derinimą, aptarnavimo zonų išplėtimą ir darbų apimtys padidinimą tiems darbininkams, kurie dirba sunkių ir nepatrauklių darbų, taip pat jaunesniajam aptarnaujamajam personalui. Taigi atsižvelgiama į tai, kad įmonėms vis sunkiau komplektuoti tuos barus, kuriuose yra nepalankios ar nepatrauklios darbo sąlygos.

Dabar Ščiokino metodą visiškai arba iš dalies taiko daugiau kaip 40 respublikos įmonių. Ščiokino metodas tapo patikima priemone gamybos rezervams geriau naudoti Paruošų ministerijos grūdų produktų kombinatuose, Maisto pramonės ministerijos cukraus fabrikuose, „Lietuvos buitinės chemijos“ susivienijime, Jonavos „Azoto“ gamybiniame susivienijime, Vilniaus plastmasinių dirbinių gamykloje, „Ažuolo“ baldų fabrike. Apie šio metodo efektyvumą galima spręsti kad ir iš „Ažuolo“ baldų fabriko pavyzdžio. Šis metodas čia įdiegtas 1972 metais. Iki 1980 metų fabrike gamyba padidėjo beveik 2 kartus, darbo našumas — daugiau kaip 2,2 karto, o darbuotojų skaičius sumažėjo 10,9%. Pažymėtina, kad tokių rodiklių pasiekta be kapitalinės statybos.

Tačiau Ščiokino metodo teikiamos galimybės naudojamos dar nepakankamai. Respublikos pramonėje per dešimtąjį penkmetį darbo našumas nepasiekė penkmečio plane numatytų augimo tempų. Kai kurios įmonės nuolat turėjo viršplaninį darbuotojų skaičių. Pramonėje dirbo maždaug 7 tūkst. žmonių daugiau negu buvo planuota (4, p. 2).

Siekiant didinti pramoninės gamybos efektyvumą, nuolat ieškoma naujų, tobulėsių darbo organizavimo formų. Viena iš jų yra *brigadinis darbo organizavimas ir skatinimas*. TSKP CK ir TSRS Ministrų Tarybos 1979 m. liepos 12 d. nutarime dėl planavimo gerinimo ir ūkio mechanizmo poveikio stiprinimo pažymėta, kad vienuoliktajame penkmetyje brigadinė darbo organizavimo ir skatinimo forma turi pasidaryti pagrindinė (2, p. 47). Brigadinis darbo organizavimas ir apmokėjimas įvedamas, remiantis pažangia Kalugos turbinų gamyklos, Volgos automobilių gamyklos ir daugelio kitų ūkio šakų įmonių patirtimi.

Brigadų formavimas — sudėtingas procesas, reikalaujantis iš esmės peržiūrėti darbo organizavimo formas ir metodus, valdymo organizavimą. Brigadinės darbo organizavimo ir apmokėjimo sistemos negalima taikyti paliekant senas techninio ir materialinio aprūpinimo formas.

Organizavus brigadas, pakinta meistrų ir kitų inžinerijos bei technikos darbuotojų ir vadovų funkcijos, darbininkai aktyviau įtraukiami į gamybos valdymą, sudaromos brigadų ir brigadininkų tarybos (žr. 5).

Praktika parodė, kad ypač efektyvios yra kompleksinės bei išsiskiriančios brigados, taip pat brigados, dirbančios pagal vieningą brigadinę paskyrą. Šių brigadų nariai kolektyviai suinteresuojami gaminti geros kokybės produkciją mažiausiomis darbo sąnaudomis. Dirbdami pagal vieningą paskyrą, brigados nariai pavaduoja vienas kitą, draugiškai padeda vienas kitam.

Nemaža darbo brigadinio organizavimo ir apmokėjimo patirtis sukaupta mūsų respublikoje. 1980 metais jos pramonėje buvo daugiau kaip 14 tūkst. brigadų, apimančių 47,5% visų darbininkų (8). Kai kuriose pramonės šakose šis rodiklis didesnis. Antai Baldų ir medžio apdirbimo pramonės ministerijos įmonėse 1980 metais brigadomis dirbo 72,4% visų darbininkų (8).

Kaip respublikos pramonėje 1980 metais brigados buvo pasiskirsčiusios pagal dydį (%), matyti iš šių duomenų (žr. 8).

Bendras brigadų skaičius	Brigadų grupės pagal narių skaičių				
	5 ir mažiau	6—10	11—15	16—25	daugiau kaip 25
100	32,9	33,0	15,5	10,3	8,3

Kaip matome, dauguma brigadų yra nedidelės (iki 10 žmonių). Baldų ir medžio apdirbimo pramonės ministerijos įmonėse iki 5 žmonių brigados sudaro 29%, nuo 6 iki 10 žmonių — 39,8% visų brigadų.

Kompleksinės brigados respublikos pramonėje sudaro 42,5% visų brigadų. Daugiausia jų organizuota Miškų ūkio ir miško pramonės ministerijos įmonėse (93,1% bendro brigadų skaičiaus), Paruošų ministerijos (75,6%), Statybinių medžiagų pramonės ministerijos (70,2%), Miesto pramonės ministerijos įmonėse (60%). Baldų ir medžio apdirbimo pramonės ministerijos įmonėse jų 30 procentų (žr. 8).

Respublikos pramonėje išsiskiriančios brigados sudaro tik 10% visų brigadų skaičiaus (žr. 8).

Respublikos pramonėje pagal vieningą brigadinę paskyrą apmokamos brigados sudaro 36,1% visų brigadų; jose dirba 32,6% į brigadas sujungtų darbininkų, Baldų ir medžio apdirbimo pramonės ministerijos įmonėse — atitinkamai 78,6% ir 57,4% (žr. 8).

Pažymėtina, kad pagalbinėje gamyboje brigadų yra palyginti mažai. Antai Baldų ir medžio apdirbimo pramonės ministerijos įmonių pagalbinėje gamyboje dirbo tik 19,5% visų brigadų. Respublikos pramonės pagrindinėje gamyboje brigadomis dirba daugiau kaip 77% visų jos darbininkų, o pagalbinėje — tik 55% (žr. 8).

Organizuojant brigadinį darbą įmonėse, prireikia spręsti nemažai techninių, ekonominių ir socialinių klausimų. Jų sprendimui sutelkiamos inžinierių, ekonomistų bei kitų specialistų grupės. Brigados organizuojamos savanoriškumo principu. Prieš sudarant brigadas kai kuriose įmonėse atliekami specialūs tyrimai. Pavyzdžiui, „Sigmos“ susivienijimo Vilniaus skaičiavimo mašinų gamykloje buvo atlikti sociologiniai tyrimai.

Organizavus kompleksines brigadas, gerokai pakinta meistrų darbo turinys. Meistrui nebereikia spręsti daugelio einamųjų klausimų, jis gali daugiau dėmesio skirti darbo organizavimo tobulinimui, naujos technikos ir technologijos įsisavinimui, darbo sąlygų gerinimui, socialistiniam lenktyniavimui, gero socialinio ir psichologinio klimato formavimui.

Kompleksinėse brigadose plačiai praktikuojamas profesijų derinimas (jungimas). Pavyzdžiui, „Baltijos“ laivų statyklos patyrimas rodo, kad tose brigadose, kuriose profesijas derina 47% brigados narių, darbo našumas yra 12—14% didesnis negu tradiciniu būdu dirbančiose brigadose. Kompleksinėje brigadoje paskyrę išduodama maždaug apie 10 kartų mažiau negu tradicinėje brigadoje (respublikos Valstybinio darbo komiteto duomenimis).

Organizuojant brigadas, labai svarbu parinkti turinčius autoritetą darbininkų tarpe brigadininkus. Paprastai brigadininko kvalifikacija turėtų būti 1—2 kategorijomis aukštesnė negu jo vadovaujamy darbininkų. Todėl įmonėse vis daugiau dėmesio skiriama brigadininkų parinkimui ir kvalifikacijos kėlimui.

Pavyzdžiui, „Baltijos“ laivų statykloje apie 95% brigadininkų turi vidurinį išsilavinimą arba yra baigę profesines technikos mokyklas.

Organizuojant darbininkų darbo apmokėjimą, brigadose labai svarbu diferencijuoti jį pagal kiekvieno darbininko darbo aktyvumą ir rezultatų kokybę. Įmonėse vis dažniau taikomas darbinio dalyvavimo koeficientas. Skirstant darbo užmokesį, turi būti atsižvelgiama ne tik į oficialiai nustatytą tarifinę kategoriją, bet ir į faktinį darbininkų darbo intensyvumą, gamybinę patirtį, meistriškumą, darbo ir gamybinę drausmę. Svarbu, kad darbo užmokesčio paskirstymo klausimus kolektyviai spręstų patys brigados nariai.

Diegiant brigadinį darbo organizavimą ir skatinimą, susiduriama su kai kuriais dar neišspręstais klausimais. Pavyzdžiui, dar neapibrėžta pati šio organizavimo ir apmokėjimo sąvoka. Būtų tikslinga nustatyti, kokia turi būti kiekinė ir kvalifikacinė brigadų sudėtis priklausomai nuo gamybos pobūdžio, sudėtingumo ir kitų veiksnių. Kadangi brigadininko darbas darosi vis sudėtingesnis, vis daugiau laiko reikalauja vadovavimo brigadai funkcijos, kyla papildomo materialinio ir moralinio brigadininkų skatinimo klausimai. Kai kurie autoriai siūlo suteikti brigadininkams „Brigadininko globotojo“, „I klasės brigadininko“, „II klasės brigadininko“ garbės vardus, įvesti vienkartinį brigadininkų premijavimą arba didesnes priemokas už vadovavimą brigadai (7).

Iki šiol ne visose įmonėse, ypač tose, kuriose brigadų nedaug, sudarytos brigadų ir brigadininkų tarybos. Reikėtų, kur tik galima, tokias tarybas kuo greičiau sudaryti, taip pat padidinti jų vaidmenį sprendžiant gamybinius, socialinius, politinio auklėjimo, socialistinio lenktyniavimo, darbo ir gamybinės drausmės klausimus.

Respublikos įmonėse reikėtų aktyviau diegti brigadinę paskyrą, plačiau apibendrinti darbinio dalyvavimo koeficiento taikymo patirtį. Įmonės turėtų visokeriopai naudotis joms suteiktomis teisėmis skatinti brigados narius už darbų atlikimą laiku, už darbo ir materialinių išteklių taupymą (žr. 6, p. 38).

Atlikti tyrimai rodo, kad brigadinė darbo organizavimo ir apmokėjimo sistema gali būti taikoma daugelyje pramonės įmonių. Respublikoje dar palyginti mažai darbininkų laikininkų jungiama į brigadas.

Tolesnis darbo organizavimo ir darbo apmokėjimo tobulinimas turi padėti mobilizuoti gamybos rezervas ir didinti jos efektyvumą.

Vilniaus V. Kapsuko universitetas
Darbo ekonomikos katedra

Redakcinei kolegijai
įteikta 1981 m.
kovo mėn.

L I T E R A T O R A

1. TSKP XXVI suvažiavimo medžiaga.— V.: Mintis, 1981.
2. Dėl ūkio mechanizmo tolesnio tobulinimo ir partinių bei valstybinių organų uždavinių: TSKP CK 1979 m. liepos 12 d. nutarimas; Dėl planavimo gerinimo ir ūkio mechanizmo poveikio stiprinimo gamybos efektyvumo didinimui ir darbo kokybės ge-

- rinimai: TSKP CK ir TSRS Ministrų Tarybos 1979 m. liepos 12 d. nutarimas.— V.: Mintis, 1980.
3. Lietuvos Komunistų partijos XVIII suvažiavimo medžiaga.— V.: Mintis, 1981.
 4. Gaigalas B. Racionaliai panaudoti darbo išteklius.— Tiesa, 1981, vasario 4.
 5. Государственный комитет СССР по труду и социальным вопросам и Секретариат Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов. Постановление от 31 декабря 1980 г. № 389/22—119 «Об утверждении типового положения о производственной бригаде, бригадире, совете бригады и совете бригадиров».— М., 1981.
 6. Научно-исследовательский институт труда Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. Организация бригадной оплаты за конечные результаты труда в промышленности. Методические рекомендации.— М., 1980.
 7. Сафронов Н. Коллективные формы организации труда: практика и проблемы.— Социалистический труд, 1980, № 2.
 8. Статистическая отчетность, форма 2 т. «бригада» на 1 августа 1980 г.

НОВЫЕ ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ЛИТОВСКОЙ ССР

З. ГАЙГАЛЕНЕ, Э. СТАНЦИКАС

Резюме

В одиннадцатой пятилетке в промышленности республики будет создано меньше рабочих мест, чем было в девятой и десятой пятилетках. Основное внимание будет уделено реконструкции и техническому перевооружению действующих предприятий. Поэтому большое значение приобретает повышение эффективности уже занятой в промышленности рабочей силы.

На 40 предприятиях республики применяется щекинский метод, который дал возможность увеличить объем производства с меньшей численностью рабочих. На мебельной фабрике «Ажуолас» применение щекинского метода позволило за период с 1972 г. по 1980 г. увеличить объем производства почти в 2 раза, повысить производительность труда более чем в 2,2 раза при снижении количества работников на 10%.

В промышленности республики все шире применяется бригадная организация и оплата труда. В 1980 г. в промышленности республики было более 14 тысяч бригад, объединявших 47,5% всех рабочих. Передовой опыт по организации бригад накоплен на предприятиях мебельной промышленности, где в бригадах работает 72,4% всех рабочих. Но большинство бригад еще малочисленны. Комплексные бригады составляют 42,5% от общего количества бригад. Большое распространение эти бригады получили на предприятиях лесной промышленности, промышленности строительных материалов, заготовок, пищевой промышленности.

В промышленности республики мало создается сквозных бригад, которые составляют только 10% от общего количества. Бригады, работающие по единому наряду, составляют 36,1% от общего количества.

Для более широкого распространения новых форм организации и оплаты труда и повышения их эффективности следует более полно использовать преимущества щекинского метода, опыт ВАЗа, Калужского турбинного завода и других передовых предприятий.

Поднимается вопрос о более четком определении самого понятия бригадной организации и оплаты труда. Необходимо установить количественный и квалификационный состав бригад в зависимости от характера производства и других факторов.

Предлагается улучшить материальное и моральное стимулирование бригадиров.