

PASKIRSTYMO PAGAL DARBĄ SANTYKIAI ŪKIO MECHANIZME IR JŲ TOBULINIMAS

D. BIRUTYTĖ

Išsivysčiusio socializmo raidos etape didėja paskirstymo pagal darbą santykių vaidmuo visuomenės gyvenime. Vartojimo reikmenų paskirstymo procesas tarpininkauja tenkinant gyventojų poreikius. Sprendžiant gyvenimo lygio kėlimo ir išvystytos asmenybės formavimo problemas, didėja paskirstymo pagal darbą reikšmė. Be to, paskirstymo pagal darbą formos gali būti panaudotos darbuotojų gamybinei veiklai skatinti. Intensyvios ekonomikos sąlygomis paskirstymo poveikis gamybai itin reikšmingas. Todėl paskirstymo santykių tobulinimas ūkio mechanizmo orientuotas į sprendimą tų uždavinių, kurie iškyla konkrečiame visuomenės vystymosi etape.

Autorė šiame straipsnyje norėtų panagrinėti tą paskirstymo pagal darbą santykių aspektą, kuris skatina gamybos vystymą.

Paskirstymo santykiai, pirma, funkcionuoja vieningoje socialistinių gamybinių santykių sistemoje, antra, ūkio mechanizme jie gali atlikti savo paskirtį tik įgydamai konkrečias savo išraiškos formas, dėl kurių sąmoningos, planingai organizuotos visuomeninės veiklos pagalba panaudojamos pasirinktiems tikslams įgyvendinti. Todėl, tiriant pasirinktą klausimą, reikia, pirma, aptarti paskirstymo vietą gamybinių santykių sistemoje; antra, panagrinėti paskirstymo pagal darbą santykius ir jų pasireiškimo formą — darbo užmokesį — ūkio mechanizme; trečia, panagrinėti darbo užmokesčio tobulinimo klausimą šiuolaikiniame etape.

Paskirstymo santykių vietą gamybinių santykių sistemoje ir reprodukcijos procese apibūdino marksizmo-leninizmo klasikai. K. Marksas rašė: „Paskirstymo struktūrą visiškai nulemia gamybos struktūra. Paskirstymas — pats yra gamybos produktas — ne tik turiniu, nes paskirstyti galima tik gamybos rezultatus, bet ir forma, nes tam tikras dalyvavimo gamyboje būdas nulemia ypatingą paskirstymo formą, kuria dalyvaujama paskirstyme“ (3, p. 721).

Marksizmo-leninizmo klasikai gamybos ir kitų reprodukcijos fazių priklausomybės teorinius teiginius formulavo polemizuodami su buržuazinių ekonomistais ir smulkiaburžuaziniiais socialistais, kurie paskirstymą nagrinėjo izoliuotai nuo gamybos, kaip kilusį iš žmogaus prigimties valios aktą. Todėl K. Marksas ir F. Engelsas savo polemikoje pagrindinį dėmesį skyrė visų reprodukcijos fazių vienovei, organiniam ryšiui bei išvestiniams iš gamybos paskirstymo santykiams pagrįsti. F. Engelsas rašė: „Tačiau paskirstymas nėra paprastas pasyvus gamybos ir mainų rezultatas; jis savo ruožtu veikia gamybą ir mainus“ (2, p. 127).

Tuo pabrėžiamas labai svarbus paskirstymo santykių tyrimo aspektas ir jų vieta išplėstinės reprodukcijos procese. V. Leninas šiam paskirstymo aspektui savo veikaluose skyrė nemaža dėmesio *

* V. Leninas rašė: „...paskirstymas yra metodas, įrankis, priemonė gamybai plėsti“ (4, p. 420).

Vadinasi, paskirstymas yra gamybą ir vartojimą siejanti grandis. Dėl to išplėstinėje reprodukcijoje paskirstymo santykiai, išreikšdami vartojimo reikmenų ir paslaugų pasisavinimo būdą, tarpininkaudami tenkinant visuomenės narių poreikius, atlieka darbuotojų materialinio skatinimo vaidmenį*.

Paskirstymo santykių turiniui išaiškinti reikia tirti ekonominius dėsnius, veikiančius šioje sferoje. Ekonominėje literatūroje visuotinai pripažinta, kad paskirstymo sistemyje pagrindinė vieta tenka paskirstymo pagal darbą ekonominiam dėsniui. „...Niekas negali duoti ką nors kita, kaip savo darbą, ir antra vertus, niekas negali pereiti atskirų asmenų nuosavybėn, kaip tik individualiniai vartojimo reikmenys“, — rašė K. Marksas (I, p. 13—14).

Tačiau paskirstymo pagal darbą dėsnis išreiškia tik dalį santykių, susijusių su socialistinės visuomenės narių vartojimo reikmenų pasisavinimu.

Paskirstymo pagal darbą ekonominis dėsnis gamybinių santykių elementų hierarchijoje užima nepirmaeilę vietą ir išreiškia mažiau giluminius ekonominius santykius. Pagrindinis socializmo ekonominis dėsnis lemia šio dėsnio veikimo kryptingumą. Paskirstymo pagal darbą ekonominis dėsnis glaudžiai susijęs su liaudies ūkio planingo, proporcingo vystymosi dėsniu ir kt. Jis taip pat turi ryšį su darbo našumo ir poreikių kilimo dėsniais.

Ekonominėje literatūroje kai kurie autoriai paskirstymo pagal darbą ekonominį dėsnį apibūdina kaip reguliuojantį materialinių gėrybių, tenkančių visuomenės narių asmeniniam vartojimui, paskirstymą pagal darbo kiekį ir kokybę (12, p. 8). Toks dėsnio formulavimas nėra tikslus. Neparodytas kiekybinis ryšys tarp atiduoto darbo visuomenei ir gauto produkto iš visuomenės. Be to, asmeniniam vartojimui pagal darbo kiekį ir kokybę atitenka ne visos darbo žmogaus sukurtos gėrybės. Mums atrodo, kad labiau pagrįstas būtų toks dėsnio formulavimas: paskirstymo pagal darbą ekonominis dėsnis išreiškia esminį, nuolat pasikartojantį ryšį ir tiesioginę priklausomybę tarp darbuotojų darbo (darbo sąnaudų arba darbo rezultatų) ir pasisavinamos asmeniniam vartojimui visuomeninio produkto dalies.

Materialinėje gamyboje dirbančių narių pasisavinamos produktų dalies šaltinis yra būtinas produktas. Šis tiesiog priklauso nuo gamybos augimo. Todėl paskirstymo pagal darbą ekonominis dėsnis išreiškia tiesioginį ryšį tarp darbo, gamybos ir vartojimo. Kiekvienas gamintojas, norėdamas daugiau vartoti, tuo pačiu turi geriau dirbti.

Ekonominiai dėsniai, išreikšdami struktūrinius gamybinių santykių ryšius, būdami nepriklausomi nuo žmonių valios ir sąmonės, pasireiškia visiškai konkrečiomis matomomis reiškiniais paviršiuje formomis. Tą sudėtingą procesą, kuriame gamybiniai santykiai ir priešastiniai-pasekminiai ryšiai virsta konkrečiomis funkcinių reprodukcijos ryšių, visuomenės ekonominio gyvenimo formomis ir yra panaudojami visuomenės narių darbinėje veikloje, išreiškia ūkio mechanizmas (18, p. 21). Visuma formų, metodų ir priemonių, kuriais panaudojami ekonominiai dėsniai, reguliuojantys paskirstymo pagal darbą procesą, sudaro paskirstymo pagal darbą mechanizmą. Pastarasis įsijungia į bendrą ūkio mechanizmą ir sudaro jo sistemę. Jo vieta ūkio mechanizme sąlygoja ta paskirstymo padėtis, kuria jis užima gamybinių santykių sistemoje.

Paskirstymo pagal darbą mechanizmas yra objektyvaus ir subjektyvaus vienovė. Pirma, jis yra ekonominė kategorija, sąlygota paskirstymo santykių kaip sudėtinės socialistinių gamybinių santykių dalies, būdin-

* Marksizmo-leninizmo klasikais paskirstymo santykius nagrinėjo dvejopai: plačiau prasme, kai paskirstymas apima viso produkto iš gamybos į vartojimo sferą judėjimą, ir siaurąja — vartojimo reikmenų paskirstymą. Mūsų tyrimo objektas yra paskirstymo pagal darbą santykiai darbo užmokesčio forma.

gas tik socializmui. Antra, socialistinė visuomenė, suvokdama šiuos objektyvius ekonominius santykius, dėl savo narių subjektyvios veiklos su-
teikia jų funkcionavimui konkrečias formas, atitinkančias tam tikrą tiks-
linę paskirtį reprodukcijos procese. Mat šios formos atsiranda dėl tie-
sioginės priklausomybės tarp socialistinės visuomenės narių poreikį ten-
kinimo ir jų darbinės veiklos rezultatų ir yra darbuotojų materialinio
skatinimo veiksnys.

Materialinio skatinimo klausimus ekonomistai aptaria tirdami ūkio
mechanizmą funkciniu aspektu. Ekonominėje literatūroje plačiai pripa-
žinta, kad, nagrinėjant funkciniu požiūriu, ūkio mechanizmas apima val-
dymą, planavimą ir ekonominį skatinimą. Mus domina tik darbuotojų
materialinis skatinimas, kaip sudedamoji ekonominio skatinimo dalis.

Kai kurie autoriai ekonominio, taip pat materialinio skatinimo nelaiko
savarankiška ūkio mechanizmo dalimi (14, p. 16). Jie motyvuoja tuo,
kad skatinimas prasiskverbia per visą ūkio mechanizmą ir dėl jo glau-
daus ryšio su kitais šio mechanizmo komponentais negali savarankiš-
kai funkcionuoti. Toks samprotavimas leidžia padaryti išvadą, kad ska-
tinimas neturi objektyvaus pagrindo ir yra sąlygotas kitų ūkio mecha-
nizmo posistemų. Mums atrodo, kad čia neteisingai interpretuojamas
ryšys tarp vieningos visos ūkio mechanizmo sistemos ir jos atskirų po-
sistemų. Ūkio mechanizmo sudedamosios dalys yra dialektiškai susi-
jusios, funkcionuoja organinėje vienybėje, kartu išlaikydamos savaran-
kišką reikšmę. Vadinasi, paneigti savarankišką skatinimo funkcionavimą
ūkio mechanizme reiškia neteisingai aiškinti tarpusavio ryšį tarp atskirų
ūkio mechanizmo dalių, susiaurinti tiriamų santykių sferą. Todėl mes
pritariame tam teiginiui, kad gamybos ekonominio bei materialinio ska-
tinimo sistema yra būtina ūkio mechanizmo grandis, atliekanti savo
funkcinę paskirtį planingai reguliuojant ekonomiką, ir yra organinėje
vienybėje su liaudies ūkio planavimu ir valdymu.

Kai kurie ekonomistai ekonominį skatinimą sutapatina su materia-
liniu skatinimu (15, p. 21). Mums atrodo, kad ekonominio skatinimo
sistema vienija daug platesnį, ne tik būtinojo, bet ir pridėdamojo pro-
dukto paskirstymo santykių diapazoną ir apima tokius svertus kaip pel-
nas bei jo paskirstymas, kaina, kreditas ir pan. Materialinis darbuotojų
skatinimas yra tik sudedamoji ekonominio skatinimo dalis.

Materialinio skatinimo funkciją ūkio mechanizme atlieka paskirsty-
mo pagal darbą santykiai. Esant visuomeninei gamybos priemonių nuo-
savybei, asmeninių pajamų ir vartojimo šaltinis gali būti visuomeniškai
naudinga veikla, o atskirų darbingų visuomenės narių vartojimas dau-
giausia priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės. Todėl paskirstymas pagal
darbą, išreikšdamas tiesioginės priklausomybės ryšius tarp darbo ir var-
tojimo, atlieka labai svarbų darbuotojų materialinio skatinimo vaidmenį.
Marksizmo-leninizmo klasikų teiginys apie materialinio skatinimo reikšmę
nė kiek nesumažėjo ir dabar, išsivysčiusio socializmo sąlygomis. Esant
garantuotai kiekvieno visuomenės nario teisei į darbą, paskirstymas pa-
gal darbą yra svarbiausias darbuotojų veiklos rezultatyvumo skatinimo
akstinas. Reikėtų tik pritarti ekonominėje literatūroje išreikštai minčiai,
kad paskirstyme pagal darbą glūdi stimulai, sudarantys ekonomikos funk-
cionavimo ekonominį pagrindą, turintys didžiausią įtaką visai ūkinei
veiklai (16, p. 426).

Paskirstymo pagal darbą santykiai ūkio mechanizme atlieka mate-
rialinio skatinimo vaidmenį savo konkrečiomis išraiškos formomis: vals-
tybinėse įmonėse — darbo užmokesčiu, kolūkiuose — darbo apmokėjimu.
Mes apsiribojame tik pirmosios paskirstymo pagal darbą formos tyrimu.

Darbo užmokestis — tai ta grįžtamųjų ryšių forma gamybinių san-
tykių sistemoje, kuria ūkio mechanizmas daro poveikį gamybos vys-
tymui.

Dabar vienas iš ekonomikos intensyvinimo reikalavimų yra visas ūki mechanizmo grandis orientuoti į galutinius gamybos rezultatus. Todėl paskirstymo santykių tobulinimu turi būti siekiama stiprinti priklausomybę tarp darbo užmokesčio ir galutinių darbo rezultatų.

Paskirstymas pagal darbą, užtikrindamas šią priklausomybę, stiprina darbuotojų materialinį suinteresuotumą našiau dirbti ir geriau naudoti daiktinius gamybos veiksnius.

Tiriant darbo užmokesčio nuo galutinių gamybos rezultatų priklausomybę, ekonominėje literatūroje išryškėjo dvi paskirstymo koncepcijos: pagal darbą ir pagal rezultatus. Gana plačiai paplito teiginys, kad pagrindinė (tarifinis atlygis) darbo užmokesčio dalis yra apmokama už darbo sąnaudas, o papildoma (premijinė)— už darbo rezultatus. Tačiau šiuo atveju susidaro regimybė, kad už tą patį darbą apmokama du kartus: iš pradžių kaip už sąnaudas, o vėliau kaip už rezultatus.

Kai kurie autoriai mano, kad paskirstymas pagal darbo sąnaudas ir pagal rezultatus nėra vienareikšmis. R. Kargedovas rašo, kad pirmasis daugiausia skatina produkcijos fizinės apimties pasikeitimą, neatsižvelgiant į paklausą ir pasiūlą, o antrasis skatina gamybą, atitinkančią visuomenės poreikius. Pirmuoju atveju skatinimo objektas yra technologinis, antruoju — ekonominis efektyvumas (8, p. 16—17).

Su šiais autoriaus teiginiais negalima sutikti, nes technologinis efektyvumas, kaip ir ekonominis, ne didina, o taupo darbo sąnaudas produkto vienetiui pagaminti.

Vieno gamybos proceso požiūriu darbo užmokestis, kaip pagrindinis gyvojo darbo sąnaudų ekvivalentas, įeina į sukurto produkto sudėtį ir reiškiasi kaip rezultatas. Tačiau gamybos atnaujinimui reikia dalį produkto skirti gyvojo ir sudaiktintojo darbo sąnaudoms padengti. Šiuo atveju darbo užmokestis būtų kaip sąnaudų elementas. Todėl darbo sąnaudos ir darbo rezultatai yra vieno ir to paties reiškinio dvi pusės ir jų negalima priešpastatyti. Nėra rezultatų be darbo sąnaudų. Paskirstymas pagal darbo rezultatus nei papildo sena materialinių gėrybių paskirstymo principą, nei jį paneigia. Čia išlieka tas pats paskirstymas pagal darbą, tik pakinta jo realizavimo forma. Tačiau vis dėlto materialinio skatinimo efektyvumui turi reikšmės pati forma. Apmokant už darbo sąnaudas, darbuotojai suinteresuoti jas didinti. Matyt, todėl dabar daugiau dėmesio susilaukė darbo užmokesčio organizavimo koncepcija, siūlantį skatinti už darbo rezultatus. Socialistinė visuomenė, įvertindama darbą, vadovaujasi tuo, kad daiktiniai ir asmeniniai veiksniai, taip pat mokslo ir technikos pažangos laimėjimai būtų reikiamai ir racionaliai panaudoti. Efektyviai naudojant sudaiktintąjį darbą, įdėtą į gamybos priemones, gyvojo darbo funkcionavimo rezultatai pagerėja. Taupus gamybos priemonių naudojimas kartu reiškia ir gyvojo darbo taupymą: sudaiktintojo darbo ekonomija kartu yra ir gyvojo darbo ekonomija. Todėl svarbu ne tik gerinti gyvojo darbo funkcionavimo rezultatus, bet efektyviai naudoti sudaiktintą, įdėtą į gamybos priemones, darbą.

Be to, praktika parodė, kad nėra tokio sukurto mechanizmo, kuris galėtų tinkamai nustatyti darbo kiekį ir kokybę. Ypač susidaro nemaža sunkumų vertinant darbo kokybę. Tokie pastovūs veiksniai kaip darbo sudėtingumas, sunkumas, intensyvumas, kenksmingumas bei darbuotojų kvalifikacija yra įvertinami, nors ir netiksliai, valstybės centralizuotai su tarifų sistemos pagalba. Tačiau tarifų sistema neapima tokių kintamų veiksnių kaip darbuotojų kūrybinė iniciatyva, sumanumas, organizuotumas, drausmingumas, sąžininga pažiūra į darbą, atsakomybė ir t. t. Šie veiksniai būdingi ne visų darbuotojų darbai. Ekonominėje literatūroje nurodoma, kad šie kintamieji veiksniai kaip tik atspindi darbo rezultatuose ir atlyginami iš premijinės darbo užmokesčio dalies (13, p. 127—128). Be to, vystantis gamybinėms jėgoms ir visuomenėjant ga-

mybos procesui, darbo produktai nustoja būti atskirų darbuotojų veiklos rezultatas. Atliekamos funkcijos ir operacijos glaudžiai susiję tarpusavy, ir kiekvienas darbo žmogus daro tiesioginį poveikį kitų darbuotojų darbo rezultatams. Savo ruožtu jo paties darbo sėkmė priklauso nuo kitų profesijų darbininkų. Vadinasi, esant kooperuotam darbui, geriau galima parodyti pavienių darbuotojų, ir ypač darbo kolektyvų, indėlį vertinant pagal rezultatus.

Tačiau kiekvienos darbo vietos techninė ir energetinė įranga skiriasi tarp įmonių vienos šakos viduje, tuo labiau tarp pačių gamybos šakų bei regionų. Siomias sąlygomis vienodas darbas sukuria nevienodą produktų kiekį ir duoda skirtingus rezultatus. Kadangi darbo užmokestis, ypač premijinis, išmokamas priklausomai nuo įmonės ūkiskaitinės veiklos rezultatų, tai darbuotojai, turėdami geresnes objektyvias gamybos sąlygas, už tą patį darbą gaus didesnį darbo užmokestį. Šiuo atveju jau nukrypstama nuo paskirstymo pagal darbą. Taigi išmatavimas rezultatais, o ne sąnaudomis nepašalina darbo įvertinimo trūkumų. Gyvojo darbo rezultatus netapatūs bendriems gamybos rezultatams, nes pastarieji daug priklauso nuo objektyvių veiksnių, nesusijusių su darbo kiekiu ir kokybe. Gyvasis darbas tik vienas iš daugelio veiksnių, nuo kurio priklauso rezultatai. Todėl, apmokant už darbo rezultatus, iškyla uždavinys eliminuoti šių objektyvių veiksnių įtaką. Jei pavyktų visiškai abstrahuotis nuo šių objektyvių veiksnių poveikio, tai, kaip nurodoma ekonominėje literatūroje, apmokant pagal rezultatus, būtų tas pats darbo užmokesčio santykis, kaip ir paskirstant pagal darbo sąnaudas (6, p. 32).

Tačiau, net naudojant tokius rodiklius, parodančius gamybos rezultatus, kaip nacionalinės pajamos, normatyvinė grynoji produkcija bei pelnas sunku išvengti objektyvių sąlygų įtakos: techninės įrangos, įmonių išdėstymo, skirtingų gamtinių išteklių, gamybos valdymo ir organizavimo lygio ir kt. Vadinasi, praktiškai, vertinant gyvojo darbo rezultatus, visiškai eliminuoti objektyvių veiksnių įtakos negalima. Todėl ekonominėje literatūroje siūloma prieš paskirstant pagal darbo rezultatus įvertinti kokybiškai skirtingų darbo rūšių sąnaudas pagal atskirus požymius: sudėtingumą, sunkumą, darbo sąlygas ir pan. ir išvesti šių darbo rūšių normatyvinį santykį, kitaip tariant, vėl grįžti prie darbo sąnaudų, kurių įvertinimas taip pat nėra tobulas (10, p. 25).

Taigi tiek galutinių darbo rezultatų įvertinimo, tiek darbo užmokesčio kiekybinės nuo šių rezultatų priklausomybės išraiškos klausimai nėra išspręsti.

Ilgą laiką darbo užmokestis, kaip ir visos ūkio mechanizmo grandys, labiau buvo orientuota į kiekybinius darbo ir gamybos parametrus ir atitiko ekstensyvios ekonomikos vystymo reikalavimus. Dėl darbo užmokesčio sistemos trūkumų apmokėjimo skatinamasis poveikis gamybai buvo itin ribotas. Devintojo ir dešimtojo penkmečio metais valstybės centralizuotai įgyvendintos darbo užmokesčio srityje priemonės daugiau turėjo socialinės reikšmės, tačiau nedavė reikiamo impulso gamybos augimui bei efektyvumui didinti. Nors gyvenimo lygio augimas sudaro prielaidas bendram išsimokslinimo lygiui, kvalifikacijai kilti, tačiau staiga nesukuria prielaidų gamybos efektyvumui didėti. Jeigu darbo užmokesčio augimas tiesiog nesusietas su individualiais bei kolektyviniais darbo rezultatais, tai jis nėra efektyvus darbuotojų skatinimo veiksnys. Taigi darbo užmokesčio didinimas, išskyrus kai kuriuos atvejus, negali būti be ryšio su darbo rezultatais. Be to, paskutiniu metu sulėtėję nacionalinių pajamų augimo tempai riboja galimybes didinti vartojimo fondą. Todėl liaudies ūkio praktikai iškilo uždavinys ne tiek plėsti vartojimo fondą, kiek tobulinti patį paskirstymo mechanizmą.

Zemą paskirstymo santykių veiksmingumo lygį ūkio mechanizme lemia pasenusi, nuo pokario metų iš esmės nepakitusi tarifų sistema, kurios trūkumai jau seniai žinomi. Kintant gamybos sąlygoms, didėjant

darbo našumui bei veikiant kitiems veiksniams, mažėja tarifo lyginamasis svoris ir jo vaidmuo bendrame darbo užmokestyje. Todėl kas 10—15 metų centralizuotu būdu tarifai yra peržiūrimi didėjimo linkme bei tobulinamas atskirų darbininkų kategorijų apmokėjimo santykis. Tačiau šioms priemonėms įgyvendinti pačios įmonės neturi lėšų ir jos skiriamos valstybės iš biudžeto. Kylant bendram darbo užmokesčio lygiui, kiekvienam tokiam tarifinės sistemos patobulinimui reikia vis daugiau valstybinių lėšų. Vienkartiniame darbo užmokesčio papildinimui iš valstybinio biudžeto 6—7 dešimtmetyje buvo skiriama 78,4% ir aštuntajame—83,1% visų reikiamų lėšų šioms priemonėms finansuoti (7, p. 97).

Kadangi centralizuotu būdu tarifai peržiūrimi kas 10—15 metų, tai nėra galimybės nuolat palaikyti tokį tarifo lygį, kad valstybė galėtų reguliuoti darbo užmokestį. Dėl to silpnėja tarifo skatinamoji funkcija. Valstybė ėmėsi priemonių šioms trūkumams šalinti, suteikdama įmonėms teises padidinti tarifinius atlygius, išplečiant aptarnavimo zonas, pereinant prie mokslinškai pagrįstų išdirbio normų ir pan. Tačiau tai daugiausia turėjo vienkartinę reikšmę ir nedavė gerų rezultatų. Taip atsitiko pirmiausia todėl, kad tos priemonės palietė tik kai kurias nedideles darbuotojų grupes. Be to, įmonėse veikia netolygiai įtemptos išdirbio normos. Taigi šiomis sąlygomis priemonių taikymas vienuose baruose nėra pagrįstas, o kituose, kur išdirbio normos įtemptos, nėra galimybės jas padidinti arba atlikti darbą su mažesniu darbuotojų skaičiumi. Be to, tai grynai individuali skatinimo kryptis, daugiausia taikoma tiems darbininkams, kurie viršija išdirbio normas, o įdiegus naujas, aukštesnes normas, nebėra galimybės suderinti profesijas ir išplėsti aptarnavimo zonas. Dargi šios skatinimo kryptys prieštarauja darbo normavimo tobulinimui. Esant vienetinei darbo užmokesčio formai, išdirbio norma įvertinama tarifiniu įkainiu. Aukštas normų įvykdymo procentas verčia jas peržiūrėti didėjimo linkme ir tuo pačiu mažinti įkainius. Išdirbio normų didinimas prieštarauja darbininkų interesams. Įmonės administracijai taip pat netikslinga peržiūrėti išdirbio normas, nes ji netenka galimybės reguliuoti įvairių kategorijų darbininkų darbo užmokestį, ypač tuose gamybos baruose, kuriuose trūksta darbo jėgos. O siekiant išvengti normų peržiūrėjimo, sąmoningai mažinamas darbo intensyvumas. Todėl šiomis sąlygomis išdirbio normos nustoja buvusios darbo planavimo ir organizavimo įrankis.

Laikotarpiais tarp tarifinių atlygių peržiūrėjimo darbo užmokesčio dinamikai užtikrinti savo nuožiūra įmonės naudoja įvairias skatinimo formas, kurių tikslas išlaikyti jau pasiektą darbo užmokesčio lygį. Nors problema nėra nauja, tačiau šiandieną, gamybos intensyvinimo sąlygomis, ji darosi itin reikšminga. Tarifų sistema, sukeldama prieštaravimus organizuojant darbo užmokestį, daro paskirstymo pagal darbą mechanizmą neveiksmingą ir tampa efektyvios gamybos vystymo stabdžiu.

Premijinės darbo užmokesčio sistemos taip pat nėra veiksmingos. Po ekonominės reformos paplito daugybė valstybės silpnai reguliuojamų premijavimo formų iš įvairių žinybinių šaltinių. Antai pramonėje veikia nuo 20 iki 40 ir daugiau premijavimo formų (11, p. 24). Daugiausia premijos išmokamos už dalinius gamybos rezultatus, kartais net neįvykdžius cecho bei įmonės bendrojo gamybos plano. Be to, premijinės sistemos apima beveik visus darbuotojus nepriklausomai nuo to, kiek tiesiogiai kiekvienas savo darbu prisideda prie bendrų rodiklių gerinimo. Darbininkai premijuojami už gamybinių, išdirbio normų, normuotų užduočių įvykdymą, už žaliavų ir medžiagų, technologijos normatyvų laikymąsi, už produkcijos kokybę. Savo ruožtu ITD ir tarnautojai premijuojami už savikainos, darbo našumo kėlimo, produkcijos nomenklatūros planų įvykdymą, gamybos apimtį ir pan. Tačiau čia išvardytas užduotis darbuotojai turi vykdyti jau todėl, kad to reikalauja užimamos

darbo vietos funkcijos bei tarnybinės pareigos. Vadinas, premijos, praktiškai dubliuojamos pagrindinį darbo užmokesį, užtikrinamos reikiama jo lygi ir dinamiką, kompensuoja nelanksčios tarifų sistemos trūkumus.

Pati premija yra iš anksto planuojama kaip priedas prie tarifo, kaip sudedamoji darbo užmokesčio dalis. Ji gali būti gaunama nepasiekus geresnių galutinių gamybos rezultatų.

Daugybė premijavimo formų silpnina ryšį tarp apmokėjimo ir darbo rezultato, sudaro galimybes plačiai reikštis lygiavos tendencijoms.

Pribrendo objektyvus būtinumas pertvarkyti ūkio mechanizme materialinį skatinimą. Šia kryptimi ir stengiamasi tobulinti darbo užmokesčio organizavimą.

Kai kurie ekonomistai, kaip antai S. Skurko, siūlo pakeisti tarifų peržiūrėjimo tvarką (19, p. 78–79). Jo manymu, darbo normavimo ir apmokėjimo trūkumai būtų pašalinti, jei tarifiniai atlygiai būtų kasmet peržiūrimi. Tam reikėtų akumuliuoti visas įmonės lėšas, skirtas įvairioms darbuotojų materialinio skatinimo formoms finansuoti. Tačiau tokio dažno tarifų peržiūrėjimo mechanizmo sukūrimas kelia abejones. Pirmiausia kasmetinis tarifų peržiūrėjimas pareikalautų padidinti apskaitos darbuotojų skaičių bei su jų veikla susijusias išlaidas ir vargu ar gautas efektas jas pateisintų; kita vertus, tarifų sistema negali išspręsti visų paskirstymo pagal darbą materialinio skatinimo klausimų.

Platesnes skatinimo galimybes teikia brigadinė darbo organizavimo ir skatinimo forma. Čia pagrindinis ir premijinis darbo užmokeskis priklauso nuo galutinių brigados rezultatų. Tačiau ir šiuo atveju kiekvieno darbininko apmokėjimas grindžiamas tarifų sistema, kurios trūkumai atsiliepia jų skatinimui. Įdiegiant brigadinę formą, geresniems darbininkams gresia bendro darbo užmokesčio lygio sumažėjimas. Kita vertus, išlieka reglamentuota viršutinė darbo užmokesčio riba, o ITD ir tarnautojų atlyginimas mažai pakinta.

Normatyvinis darbo užmokesčio fondo formavimas grynosios produkcijos rubliui gali būti tas rodiklis, kuris išreiškia galutinius įmonės rezultatus ir juo remiantis galima nustatyti grynojo produkto paskirstymą į produktą sau ir visuomenei. Tačiau tarifų sistemos trūkumai ir čia atsiliepia. Todėl ekonominėje literatūroje siūloma, remiantis darbo užmokesčio normatyvu, kolektyvui pačiam nustatyti kiekvieno darbuotojo individualų darbo užmokesį be tarifinių atlygių (9, p. 51). Tačiau vargu ar su tuo galima sutikti, nes pirmiausia pakenktų aukštesnės kvalifikacijos įsigijimo bei kėlimo interesams, būtų ignoruojami darbo redukcijos principai, įsivyrautų subjektyvizmas ir kiti nepageidautini reiškiniai.

Mums atrodo, priimtinesnis toks ekonomistų pasiūlymas, kad normatyvinis darbo užmokesčio fondas būtų paskirstomas remiantis tarifų sistemos darbininkų kvalifikacinių kategorijų koeficientais ir jų realiu indėliu gerinant kolektyvo rezultatus (17, p. 142).

Brigadinė darbo užmokesčio organizavimo ir skatinimo forma kiekvieno darbuotojo indėlį susieja su bendrais to kolektyvo rezultatais ir didina materialinį darbuotojų suinteresuotumą. Tačiau, įdiegiant ir plečiant šią apmokėjimo formą, neišvengiamas viršutinės darbo užmokesčio ribos reglamentavimas. Antai premijos iš įvairių šaltinių negali viršyti 40% pagrindinio darbo užmokesčio. Suprantama, darbo užmokesčio lygis susijęs su gyventojų piniginių pajamų iškeitimu į vartojimo reikmenis bei mokamas paslaugas, su bendrų ekonominių proporcijų susidarymu ir turi būti centralizuotai valstybės reguliuojamas. Tačiau, norint, kad apmokėjimas iš tikrųjų atliktų skatinamąjį vaidmenį, įmonėje reikalinga didesnė darbo užmokesčio diferenciacija. Atlyginimas tų, kurie ypač savo darbu įnešė didesnį indėlį į bendrus gamybos rezultatus, turi būti didesnis. Todėl, siekiant išvengti įsigalėjusios lygiavos apmokėjime, reikėtų lanksčiau spręsti viršutinės darbo užmokesčio ribos klausimą.

Materialinio skatinimo veiksmingumas priklauso ne tik nuo darbo užmokesčio organizavimo, bet ir nuo kitų ūkio mechanizmo grandžių. Darbo užmokesčio ir materialinio skatinimo organizavimas remiasi planavimo sistema ir ūkiskaita. Trūkumai bei nesklaidumai šiose ūkio mechanizmo grandyse bematant atsiliepia materialiniam darbuotojų skatinimui.

Normatyvinis darbo užmokesčio fondo formavimo būdas padidina darbuotojų atsakomybę už viso kolektyvo rezultatus, nes darbo apmokėjimas siejamas ne su potencinėmis darbo jėgos galimybėmis, o su sukurtu produktu.

Tačiau kolektyvai tuo būdu yra skatinami prisiimti pasitiktinius planus, viršijančius penkmečio užduotis konkrečiais metais. Antai atskaitymo nuo pelno į skatinimo fondus normatyvai už pasitiktinio plano įvykdymą padidėja 2—4 kartus palyginti su normatyvais už planinės užduoties įvykdymą. Jeigu įmonė atskleisti visus savo rezervus, tai ji negalėtų įvykdyti pasitiktinių planų. Todėl dėl esamo ūkio mechanizmo kai kurių grandžių trūkumų įmonės priverstos slėpti savo gamybos rezervus, nes joms paranku priimti ir įvykdyti pasitiktinį planą ir turėti didesnius ekonominio skatinimo fondus.

Tokių būdu tobulinant paskirstymo santykius ūkio mechanizme, keliamas uždavinys sustiprinti darbo užmokesčio, kaip grįžtamųjų ryšių svarto, poveikį visuomeninei gamybai. Tuo tikslu stiprinama priklausomybė tarp kiekvieno darbuotojo darbo indėlio, galutinių gamybos rezultatų ir darbo užmokesčio. Tačiau paskirstymo santykiai bus veiksmingi, jeigu kompleksiskai suderinti bus tobulinamos visos ūkio mechanizmo kaip vieningos sistemos grandys, jeigu bus garantuotas gerai organizuotas viso ūkio mechanizmo darbas (5, p. 12).

L I T E R A T U R A

1. Marksas K. Golos programos kritika.—Marksas K., Engelsas F. Rinkiniai raštai dviem tomais, T. II.—V., 1950.
2. Engelsas F. Anti-Diuringas.—V., 1958.
3. Маркс К. Введение (Из экономических рукописей 1857—1858 годов).—Маркс К., Энгельс Ф. Соч., 2-е изд., т. 12.
4. Leninas V. I. Kalba visos Rusijos maisto darbuotojų III pasitarime.—Raštai, t. 32, V., 1955.
5. TSKP Centro Komiteto plenumo medžiaga. 1983 m. birželio 14—15 d.—V.: Mintis, 1983.
6. Волконский В. Н. Вопросы регулирования оплаты труда.—Экономика и математические методы, 1981, т. XVII, вып. 1.
7. Вязниковцева О. М. О механизме централизованного повышения заработной платы.—ВЛУ, 1983, выпуск 1, № 5.
8. Карагедов Р. Г. Хозрасчет, эффективность и прибыль: Очерки теории.—Новосибирск: Наука, 1979.
9. Климентов Г. А. Что сдерживает труда?—ЭКО, 1984, № 3.
10. Кокин Ю., Ананьева Ю. Количество и качество труда как факторы дифференциации заработной платы.—Вопросы экономики, 1981, № 10.
11. Коровина З. Стимулирование эффективности и интенсификации производства.—Плановое хозяйство, 1984, № 2.
12. Кузнецов Т. Я., Хорзов С. И. Распределение по труду: пути совершенствования.—М.: Мысль, 1974.
13. Лутохина Э. А. Заработная плата: закономерности и проблемы формирования.—Минск: Наука и техника, 1978.
14. Материальное стимулирование в социалистической экономике.—М.: Мысль, 1976.
15. Милуков А. И. Механизм стимулирования роста эффективности труда.—М.: Экономика, 1977.
16. Можина М. А., Рабкина Н. Е., Римашевская Н. М. Благополучие, распределительные отношения и проблемы оптимального развития экономики социалистического общества.—Экономика и математические методы, 1980, т. XVI, вып. 3.
17. Новожилов О. Как аукнется?—ЭКО, 1984, № 5.

18. Хозяйственный механизм функционирования экономики.— М.: Экономика, 1982.
19. Шкурко С. О. О повышении стимулирующей роли тарифов и окладов в заработной плате.— Плановое хозяйство, 1983, № 8.

Vilniaus valst. V. Kapsuko universitetas
Tarpfakultetinė politinės ekonomijos
katedra

Redakcinei kolegijai
įteikta 1984 m. rugsėjo mėn.

ОТНОШЕНИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПО ТРУДУ В ХОЗЯЙСТВЕННОМ МЕХАНИЗМЕ И ИХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ

Д. БИРУТИТЕ

Резюме

Распределительные отношения по труду, представляя собой обратные связи в системе производственных отношений и являясь связующим звеном между общественным производством и личным потреблением, устанавливают зависимость между трудом, отданным работником обществу, и получаемым им вознаграждением, обеспечивают материальную заинтересованность работников и тем самым оказывают воздействие на развитие производства.

Отношения распределения по труду в хозяйственном механизме приобретают свою конкретную форму выражения — заработную плату, совершенствование которой государство производит целенаправленно на повышение производительности труда и эффективности общественного производства. С помощью распределения доходов по труду обеспечивается увязка распределения с конечными результатами производства.

Направления совершенствования распределительных отношений следует рассматривать в тесной связи с назревшей необходимостью развития всех звеньев хозяйственного механизма социалистической экономики.