

DARBO APMOKĖJIMO RAIDOS YPATYBĖS SIUOLAIKINĖMIS SĄLYGOMIS

B. VENGRIENE

Susiklosčiusi darbo užmokesčio organizavimo praktika susiduria su dideliais sunkumais. Mažėja darbo užmokesčio ryšys su gamybos rezultatais, ūkyje paplito lygiava, dirbtinis darbo užmokesčio reglamentavimas, nesusišęs su darbo kiekiu ar kokybe, o grindžiamas kitais sumetimais. Smuko sąžiningo darbo prestižas. Kadangi tokia praktika klostėsi dešimtmečiais, tai sukėlė rimtų tiek ekonominių, tiek socialinių problemų.

Bandymai pakeisti padėtį dalinėmis priemonėmis, pavyzdžiui, peržiūrint tarifines algas ir atlygius kai kuriose šakose, tobulinant premijavimo nuostatus ar taikant kitokią darbo apmokėjimo sistemą, menkai padeda. Akivaizdu, jog didinti paskirstymo efektyvumą galima tik darant visapusišką ūkio ekonominę reformą, tvarkant visa ūkio mechanizmą, pradedant kainomis ir baigiant ūkio valdymo metodais.

Kartu reikia keisti visą paskirstymo pagal darbą tobulinimo strategiją. Jos pamatu turėtų tapti sisteminė paskirstymo santykių samprata. Kitaip sakant, darbo apmokėjimo santykiai turi būti suvokiami kaip gamybinių santykių sistemos sudedamoji dalis, ne tik priklausanti nuo kitų šios sistemos dalių funkcionavimo ypatybių bei formų, bet ir aktyviai jas veikianti.

Sios principinės nuostatos, mūsų manymu, turi būti laikomasi ne tik darbo apmokėjimo praktikoje, bet ir atliekant paskirstymo pagal darbą santykių teorinę analizę bei prognozuojant jų raidą. Paskirstymo pagal darbą raidai prognozuoti, darbo užmokesčio tobulinimo strategijai nustatyti nepaprastai svarbus yra nuodugnesnis nuosavybės esmės ir jos prieštaravimų supratimas bei jų įvertinimas praktinėje veikloje. Juk pats paskirstymas pagal darbą savo prigimtimi yra nuosavybės prieštaravimų išraiška.

Kaip žinoma, nors ir didžiulė technikos pažanga, dabar naudojamose gamybos priemonėse daugeliu atvejų yra tik individualaus darbo priemonės, besiskiriančios sudėtingumu, reikalaujančios palvėinti siaurai specializuotą darbuotoją. Šalia sudėtingiausių įrankių, visiškai mechanizuotų ir automatizuotų procesų, yra daugybė baru, kuriuose vyrauja rankinis nekvalifikuotas darbas. Užtenka prisiminti, jog TSRS pramonėje rankų darba dirba 34,0% darbuotojų, statyboje — 56,4% (15, p. 13), dar daugiau — žemės ūkyje. Panaši padėtis ir Lietuvoje. Čia ranku darba dirba 52% darbininkų (3, p. 2). Mašininė gamyba dar netapo ir, matyt, greitai taps tolygiai išsivysčiusi visame liaudies ūkyje, o darbuotojai dar ilgai skirsis savo specializacija, mokėjimu atlikti vienas ar kitas funkcijas gamybos procese.

Iš čia kyla žinomas prieštaravimas: juridiskai paskelbti lygiateisiais, asocijuotais gamybos priemonių savininkais, visuomenės nariai dirbdami naudoja skirtingo sudėtingumo, nevienodas gamybos priemones ir sukuria nevienodą gamybos rezultatą. Išlieka darbo turinio, prestižo skirtumai, tam tikras profesinis atsiribojimas, pasireiškiantis ne tik darbo bei

jo rezultato savitumu, bet ir įvairių socialinių grupių gyvenimo būdo įvairove. Šiuolaikinės gamybos rezultatai lemia kiekvieno darbuotojo asmeninės pastangos, kurios turi būti atitinkamai skatinamos.

Tačiau darbo apmokėjimas skatinamąjį vaidmenį atlieka ne automatiškai, o tik tuomet, kai jo organizavimo praktika iš tiesų atitinka realią gamybos situaciją, kai jo dydis atitinka besikeičiančius darbo jėgos atstatymo poreikius, o diferencijavimo laipsnis priklauso nuo atlikto darbo skurtumų.

Darbo mato problema šiuolaikinėje gamyboje

Paskirstyti pagal darbą negalima be tikslaus kiekvieno darbuotojo atlikto darbo išmatavimo, jo visuomeninio įvertinimo. Tačiau iki šiol šis išmatavimas yra vienas iš sunkiausių darbo apmokėjimo organizavimo uždavinių. Sunkumai susiję visų pirma su tuo, kad darbo matas neprilygsta tiesioginių energijos sąnaudų kiekiui. Kitaip sakant, šis matavimas yra ne tiek techninė, kiek ekonominė problema, o pats darbo matas yra ekonominė kategorija, kuri atspindi sudėtingą darbuotojo darbo visuomeninio įvertinimo procesą, savotišką jo darbo sąnaudų redukciją. Ši aplinkybė šiandien yra visuotinai pripažįstama. Tačiau nemažai teorinių ginčų ir nesutarimų kyla dėl prekių-piniginių santykių bei vertės dėsno vaidmens.

Atsižvelgdami į tai, jog paskirstymas pagal darbą ir prekiniai-piniginiai santykiai daugeliu atvejų yra nulemti tų pačių priežasčių — realaus gamybos suvisuomeninimo lygio ir tam tikro gamintojų ekonominio atsiribojimo,— manytume, kad jie susiję genetiškai. Tačiau vargu ar galima pritari ti kitam kraštutinumui, kai paskirstymas pagal darbą visiškai sutapatinamas su paskirstymu pagal vertę. Esant nevienodam gamybinų jėgų išsivystymui ir esminiams darbo skirtumams, asmeninės individualios darbuotojo darbo sąnaudos matuojamos atsiribojant nuo tų gamybos sąlygų, kurių kitimas tiesiogiai nepriklauso nuo darbuotojo pastangų ir darbo. Kokybiškai skirtingos individualaus darbo sąnaudos sulyginamos ir redukuojamos į vieną kokybę. Šios redukuotos darbo sąnaudos dar nėra visuomeninė vertė, kadangi pripažįstami darbo sąnaudų tam pačiam produktui pagaminti nukrypimai, susidarę dėl nevienodos kokybės gamybos priemonių bei kitų objektyvių gamybos sąlygų, kurių kitimo gamintojas nekontroliuoja. Vis dėlto šias sąnaudas su verte jungia vidinis ryšys, pasireiškiantis tuo, kad tiek prekinis-piniginius santykius, tiek ir paskirstymą pagal darbą lemia darbo rezultato tam tikras susvetimėjimas. Tai duoda pagrindą tvirtinti, kad darbo matas turi daug ką bendro su visuomeninės vertės formavimusi. Manytume, kad iš dalies šie procesai netgi sutampa, tačiau vertės formavimosi atveju darbo redukcija yra gilesnė, suniveliuojanti visus konkretaus darbo skirtumus ir jį visiškai nuasmeninanti. O paskirstant pagal darbą, pasiekiami tik pirmoji, pradinė tokios redukcijos pakopa, kai individualios darbuotojo darbo sąnaudos matuojamos visuomeniškai būtinų sąnaudų matu, susiklosčiusiu konkrečioje gamybinėje aplinkoje, o ne visame ūkyje apskritai.

Kartu būtina pažymėti dar vieną aplinkybę, kuri dažnai užmirštama. Darbo matas iš principo negali ir neturi būti pastovus, sustingęs ir nekeitamas. Besikeičiant gamybos sąlygoms, visuomenėjant darbo procesui, tenka vis daugiau orientuotis ne tik į darbuotojo individualias pastangas atkuriant ankstesnįjį gamybos rezultatai, bet ir į jo galimybes keisti konkrečias gamybos sąlygas tobulinant techniką bei technologiją, išmokstant tobulesnių darbo metodų.

Sie darbo mato ir vertinių santykių aspektai, mūsų manymu, įgyja ypatingą reikšmę bandant intensyvuoti gamybą, kartu pertvarkant visą

ūkininkavimo sistemą. Darbo mato dinamika čia turi įgauti kokybiškai naujų ypatybių veikiamą kai kurių naujų šiuolaikinės gamybos veiksmų. Štai kai kurie iš tų veiksmų.

Pirma, revoliucinei pertvarkai pribrendo materialinė techninė gamybos bazė, kurios ateitis siejama su besiplečiančia mechanizacija, automatizacija, technologiškai reglamentuotais gamybos procesais, perėjimu nuo diskretinių prie nenutrūkstamų technologijų, su didėjančiu sudaiktintojo darbo lyginamuoju svoriu sukurto produkto vertėje. Dėl šių pertvarkymų vis dažniau nebeįmanoma ir nebetikslinga atriboti darbuotojo darbo rezultato nuo gamybinio kolektyvo bendro darbo rezultato. Konkretaus darbuotojo individualus darbas neįgauna savarankiškos išraiškos ir yra bendras kolektyvinis gamybos rezultatas, kurio apimtis ir kokybė keičiasi veikiant kooperuoto darbo sąnaudoms; jos, beje, kokybiškai nėra tapačios paprastai individualių darbo sąnaudų sumai. Darbo pasidalijimo ir kooperacijos pagrindu kuriasi „visuomeninis darbo gamybinis pajėgumas“ (1, p. 300), nuo kurio priklauso gamybos galutinio rezultato apimtis ir struktūra.

Kartu su tuo, viena vertus, išryškėja tam tikras vidinis prieštarin-gumas tarp vis ryškesnio gamybos visuomeninio pobūdžio ir, kita vertus, būtinumo išmatuoti darbuotojo individualių darbo sąnaudų kiekį ir ko-kybę. Esminiai darbo turinio pakitimai, tolesnė jo pasidalijimo ir ko-operacijos raida dabartinėmis sąlygomis dar labiau turėtų pagilinti šį prieštaravimą, o tai neišvengiamai paveiks darbo mato turinį ir konkre-čias jo realizavimo formas.

Antra, gamybos intensyvinimas ir spartinimas, naujos darbo pasidali-jimo ir kooperacijos formos niekuomet neatsiranda savaime, be visuomenės pastangų. Paskirstymas pagal darbą šiuo atveju turėtų būti priemonė sprendžiant pribrendusius uždavinius. Jis skatintų darbo pasidali-jimo ir kooperacijos raidą, nukreipdamas gamybinių kolektyvų pastangas spręsti aktualius gamybos plėtojimo uždavinius, tokius kaip gamybinių pajėgumų racionalus panaudojimas, medžiagų bei žaliavų ekonomija, kokybės gerinimas ir kt. Tokia paskirstymo kryptis turėtų keisti darbo mato visuomeninį turinį. Darbo matas neapsiribotų tik pasyviai fiksuo-damas įvykius gamybos pakitimus, bet juos savotiškai provokuotų bei skatintų.

Trečia, gamybos tolesnė raida negalima be ekonomikos struktūros bei viso ūkio mechanizmo pertvarkos. Žinome, kad paskirstymas pagal darbą susiklosto ne tik kaip esminių, pirminių gamybinių santykių iš-raiška. Konkrecios jo formos atspindi antrinius, tretinius ir kitus iš-vestinius santykius, taikomus ūkininkavimo metodus ir kartu tampa ga-mybos valdymo svertais. Pakanka vienaip ar kitaip pakeisti pirminių ūkininkavimo grandžių santykius su kitomis liaudies ūkio valdymo grandimis, kai tuojau pat pajuntamas tų pakeitimų poveikis materialinio skatinimo sistemai, paskirstymo pagal darbą organizavimui. Tuo labiau tai liečia esminį ūkio mechanizmo pertvarkymą. Šis pertvarkymas neišvengiamai nulems visuomeninio darbo mato turinio poslinkius, išryšk-ins naujus jo taikymo aspektus.

Kokias gi svarbiausias darbo mato raidos kryptis galima šiandien prognozuoti?

Veikiant išvardytų veiksmų kompleksui, ateityje turėtų išryškėti es-minė ir, mūsų manymu, svarbiausia kryptis — didėjantis svoris tų indi-vidualaus darbo elementų ir savybių, kurios apibūdina ne tik darbuotojo darbą apskritai, bet tiesiogiai kolektyvinio gamybos rezultato apimtį ir kokybę. Šios savybės ypatingos tuo, kad pasireiškia ir gali būti kieky-biškai apskaitomos tik konkrečioje darbo vietoje ir yra visiškai nepri-einamos arba menkai prieinamos išorinei, preliminarinei apskaitai bei vertinimui. Tik kolektyvas yra kompetentingas galutinai spręsti apie konkretaus darbuotojo realų indėlį į bendrą galutinį darbo rezultatą.

Todėl suprantama, kad perspektyvoje gamybinio kolektyvo vaidmuo organizuojant paskirstymą pagal darbą turėtų tapti gerokai svaresnis. Kitaip tariant, darbuotojo darbo įvertinimo prerogatyva turėtų atitekti pirminėms gamybos grandims, struktūriniams įmonių padaliniams.

Kartu reikia suformuoti ne tik pavienio darbuotojo, bet ir viso kolektyvo darbo rezultatų visuomeninio įvertinimo mechanizmą, kitaip sakančiant, visuminio darbuotojo darbo ir vartojimo matą. O tai reikštų, kad keičiasi paskirstymo pagal darbą dėsnio pati samprata. Jis tarsi išplečia savo veikimo zoną, apimdamas ne tik pavienius darbuotojus, bet ir gamybinius kolektyvus.

Įmonės mastu paskirstymo pagal darbą sąsajos su vertės dėsniu yra ypač akivaizdžios. Tai nulemia kolektyvinio darbo matavimo kriterijų sudėtingumą ir prieštaringumą. Darbas čia turi dvejopą pobūdį, todėl ir visuomeninis įvertinimas turi apimti abu aspektus: darbą, kaip vartojamosios vertės šaltinį, ir kartu abstraktųjį darbą — visuomeninės vertės įsikūnijimą. Darbo matavimo išeities tašku turi būti produkcijos sudėtis natūra, jos asortimentas, techninės bei ekonominės savybės, naudingumas, socialinis efektyvumas ir kt. Tačiau kartu ši produkcija turi būti gaminama minimaliomis sąnaudomis, efektyviai panaudojant turimus išteklius ir duoti pilną išplėstinę reprodukcijai bei finansavimui. Šie du įmonės darbo vertinimo aspektai yra dialektiškai priešingi, todėl ir jų jungimas į kolektyvinio darbo mato kategoriją yra nuolat atsinaujinantis šios prieštaros sprendimo aktas, galintis įgauti skirtingas formas ir būdus. Iki šiol buvo orientuojamasi daugiausia į komandinės voliuntaristinės formas. Tačiau jos nepatenkina nei kolektyvų, nei visuomenės, iškraipo ekonominius stimulus, sukelia ekonomikoje chaosą. Ieškant išeities, vis dažniau akys krypsta į rinką, kuri iki šiol veikė labai deformuotai. Normalizuotis rinkos mechanizmas gali tik demontavus senąją komandinę sistemą.

Kaip jau minėjome, šiuolaikinėje gamyboje darbuotojo individualaus darbo ir vartojimo matas susipina su kolektyvo darbo ir vartojimo matu, todėl tik juos suderinus galima pasiekti individo ir kolektyvo interesų vienybę. Paskirstant pagal darbą, negalima vadovautis tik darbuotojo kvalifikacija, jo darbo intensyvumu bei trukme, o būtina remtis darbo vienodo visuomeninio efektyvumo principu. Šią problemą siūloma spręsti ieškant naujų būdų darbo apmokėjimo šaltiniams sudaryti. Svarbiausi iš jų — normatyvinis darbo apmokėjimo ir skatinimo fondų sudarymas, kolektyvinių darbo organizavimo ir apmokėjimo formų taikymas, rangos principų naudojimas.

Šiuolaikiniai darbo apmokėjimo šaltinių sudarymo ir naudojimo principai

Darbo apmokėjimo politikoje administracinis aparatas daro pastangas konkrečiau darbuotojo darbo apmokėjimą susieti su galutiniais gamybinio kolektyvo darbo rezultatais. Jos išryškėja tiek sudarant šaltinius, tiek ir juos galutinai paskirstant. Sudarant darbo apmokėjimo bei kitus materialinio skatinimo fondus, dažnai naudojami normatyvai, pagal kuriuos darbo apmokėjimo fondas sudaromas priklausomai nuo gamybos rezultatų, išreikštų kiekybiniais rodikliais.

Kai kurių socialistinių šalių patirtis rodo, kad šis būdas turi privatumų, tačiau problemos iš esmės neišsprendžia. Pirmiausia iškyla normatyvų pagrindimo klausimas, nes jie efektyvūs tik tuomet, kai rodikliai (normatyvų pagrindas) iš tikrųjų atspindi kolektyvinį gamybos rezultatą. Deja, kaip jau minėjome, aiškaus atsakymo, kaip atspindėti galutinį gamybos rezultatą ekonominėje teorijoje, kol kas nėra. Todėl einama empiriniu keliu, ekonominių eksperimentų būdu išbandant tei-

giamas ir neigiamas naudojamų rodiklių savybes. Toks darbas atliekamas ir mūsų pramonės įmonėse naudojant įvairius rodiklius darbo užmokesčio fondui sudaryti (prekinę, normatyvinę-grynąją, grynąją produkciją, produkciją natūrinė išraiška ir t. t.). Naudojami skirtingi šių normatyvų nustatymo metodai. Šiuo metu daugelyje įmonių atskirai formuojamas materialinio skatinimo fondas naudojant normatyvinį pelno paskirstymą. Taikant vadinamąjį antrąjį ūkiskaitos modelį, išbandomos vieningo darbo apmokėjimo fondo sudarymo iš įmonės ūkiskaitinių pajamų galimybės. Šiuo atveju įmonės darbuotojų darbo užmokesčio augimas tiesiogiai siejamas su ūkiskaitinių pajamų didėjimu. Tačiau ir naujomis ūkininkavimo sąlygomis įmonės neišvengia žinybų diktato, kuris lanksčiai modifikavosi, įgaudamas kitą formą, ir yra primetamas savavališkai, nepagrįstai kaitaliojant normatyvus. Sis diktatas, kaip rodo praktika, išlieka ir naudojant antrąjį ūkiskaitos modelį, numatintį normatyvinį ūkiskaitinių pajamų paskirstymą, ir netgi taikant nuomos sistemą.

Kita vertus, dabartinė administracinė kainų nustatymo tvarka nulemia labai skirtingą įvairių gaminių rentabilumo lygį. Dėl to gautos pajamos toli gražu ne visuomet atspindi kolektyvo darbo efektyvumą. Todėl lyg ir pateisinamas siekimas normatyvus diferencijuoti, juos individualizuoti. Tačiau, skatinant gamybos efektyvumo kilimą, negalima remtis vien tik faktiškai pasiektu jo lygiu kiekvienoje įmonėje ar padalinyje ir tuo pagrindu nustatyti vis kitokį normatyvą. Taip neišvengsime niveliacijos arba nepagrįstos diferenciacijos, kuri maskuoja blogai dirbančių kolektyvų trūkumus, tramdo iniciatyviausius. Abejotina išėitis, manytume, ir siūlomi grupiniai normatyvai įmonėms ar kitiems liaudies ūkio struktūriniams padaliniais, turintiems panašias ūkininkavimo sąlygas. Nors jie ir turi kai kurių pranašumų, tačiau iš esmės nekeičia administracinio valdymo sistemos.

Normatyvinio reguliavimo šalininkai tikisi išsprešti dar vieną svarbią bendrą ūkinę problemą — sureguliuoti darbo apmokėjimo ir darbo našumo tempų santykį, o kartu su tuo optimizuoti piniginių gyventojų pajamų ir prekių bei mokamų paslaugų santykį. Kaip žinoma, šių proporcijų pažeidimas nulemia didelius paskirstymo pagal darbą iškraipymus. Jie atsiranda mainų sferoje ir labai sumenkina darbo apmokėjimo skatinamąjį poveikį. Problema nenauja, ji didėjo ir brendo pamažu. Nuo devintojo penkmečio TSRS liaudies ūkyje darbo apmokėjimo ir darbo našumo kilimo tempai susivienodino, o kartais darbo užmokestis net aplenkė darbo našumo didėjimą. Taip atsitiko dėl didelių investicinių politikos klaidų (nepakankamo dėmesio šakoms, gaminančioms vartojimo reikmenis, ypač žemės ūkiui, lengvajai bei maisto pramonei, paslaugų sferai), dėl techninio gamybos atsilikimo. Tai turėjo įtakos prekių apyvartos tempui, kuris ėmė atsilikti nuo piniginių pajamų didėjimo tempo. Sis atsilikimas ypač padidėjo per paskutinius trejus ketverius metus.

Specialistų apskaičiavimais, šiandien vargu ar yra nors viena maisto ar nemaisto prekių grupė, apie kurią būtų galima pasakyti, kad jos pasiūla ir paklausa visiškai subalansuota. Lietuvoje, doc. A. Pajuodžio apytiksliais apskaičiavimais, 1988 m. visa nepatenkinta paklausa galėjo sudaryti apie 1,5 mlrd. rb*. Nepatenkinta Respublikos gyventojų paklausa didina Taupomajame banke indėlius, kurie 1988 m. sudarė maždaug 89% visų tais metais padarytų gyventojų išlaidų prekėms ir paslaugoms apmokėti (5, p. 9). Be to, šie indėliai didėja spartesniu tempu

* Sąjunginio gyventojų paklausos liaudies vartojimo prekėms ir prekybos konjunktoros mokslinio tyrimo instituto (SPKMTI) Lietuvos filialo duomenimis, nepatenkinta paklausa 1988 m. palyginti su visa apskaičiuota gyventojų prekių paklausa, sudarė apie 500—600 mln. rb, arba 9—11%, tačiau A. Pajuodžio nuomone, šie skaičiai 2—3 kartus sumažinti (4, p. 9).

negu išlaidos prekėms ir paslaugoms įsigyti. Ši tendencija ryški visoje šalyje, kur nepadengta moki paklausa, pačiais kukliausiais apskaičiavimais, sudarė 70 mlrd. rb (6, p. 8).

Masinių prekių ir paslaugų deficitą skatina savotiška nedarbo pajamų forma, besimaskuojanti teisėto darbo užmokesčio pavidalu. Tai darbo užmokestis už produkciją, neturinčią paklausos, išmokos už neatliktus darbus, kurie realiai nei prekių, nei paslaugų neteikia. Lietuvoje užsigulėjusių ir neturinčių paklausos prekių 1988 m. buvo susikaupę 4,9 mln. rb vertės (2, p. 2). Išbrokuoti audiniai, drabužiai ir avalynė jau keliolika metų sudaro apie 8% visos pagamintos produkcijos. Net prekių, pažymėtų indeksu „N“, pateiktų didmeninėms prekybos organizacijoms, grąžinta Vilniaus P. Eidukevičiaus pramonės ir prekybos susivienijimui 5,7%, Šiaulių „Elnio“ gamybiniam susivienijimui — 5%, Kauno gumos gaminių gamyklai „Inkaras“ — 6,2% (2, p. 2). Visos šalies mastu nerealuotų prekių (dabartinėmis visuotinio prekių deficito sąlygomis) yra susikaupę daugiau kaip 2 mlrd. rb vertės. O juk šių prekių gamintojų darbą visuomenė apmokėjo. Tai vienas iš daugelio kitų veiksnių, didinančių atotrūkį tarp gyventojų piniginių pajamų ir parduotų prekių bei suteiktų mokamų paslaugų apimties.

Didėjant pasiūlos ir paklausos disbalansui, kyla kainos. Todėl prekių ir paslaugų apimtis daugeliu atvejų didinama keliant kainas. Pavyzdžiui, šalies lengvosios pramonės įmonės prekių tiekimą nuo 1985 m. iki 1987 m. padidino 1 mlrd. rb. Tačiau šių tiekimų struktūroje masinės paklausos prekės, kurių kainos nustatomos remiantis įprastiniais kainoraščiais, sumažėjo beveik 1,5 mlrd. rb, o apimtis padidinta parduodant prekes sutartinėmis kainomis arba naudojant indeksą „N“, t. y. padidintų kainų sąskaita (9, p. 10).

Tačiau blogiausia, kad pakeisti padėtį iki šiol nepasisekė. Darbo užmokesčio didėjimo tempas šalyje ir toliau didesnis negu darbo našumo. 1988 m. darbo našumas padidėjo 5,1%, o darbo užmokestis — 7%, t. y. darbo našumas ne tik neaplenkia darbo užmokesčio didėjimo, bet netgi gerokai atsilieka (7, p. 2—3). Tokia pati padėtis ir Lietuvos liaudies ūkyje — atitinkamai 5,6 ir 6,5% (2, p. 1). Ši disproporcija turi sunkius ir sudėtingus padarinius. Ji atsiliepia praktiškai visoms ūkio funkcionavimo grandims, tačiau ypač skaudžiai pakerta darbuotojų materialinį suinteresuotumą. Lėtėja kvalifikacijos kėlimas, mažėja kai kurių profesijų prestižas, ypač tų, kurios turi mažesnes darbo užmokesčio stichinio didinimo galimybes, atsiranda darbo jėgos balanso deformacijos.

Administraciniai darbo našumo ir darbo užmokesčio santykių kontrolės metodai, tiesiogiai nustatant darbo užmokesčio fondo dydį kiekvienai įmonei, nepasitvirtino ir teigiamų poslinkių nedavė. Buvo tikėtasi, kad efektą duos šios bendros ūkinės proporcijos reguliavimas normatyviniu principu, darbo užmokesčio ir darbo našumo augimo santykį nustatant kiekvienai įmonei, kartu palaikant jo optimalų santykį visame ūkyje. Teoriškai tokio suregulavimo galimybė yra, tačiau normatyvai, kaip parodė praktika, lengvai virsta ministerijų ir žinybų diktoato ir savivalės priemonė. Be to, plečiant ūkinę reformą, šis darbo užmokesčio šaltinių reguliavimo būdas neatitinka pagrindinių jos principų, nes diktuoja įmonėms, kaip joms reikia naudoti savo uždirbtas lėšas. Jų savarankiškumas yra tik deklaracija. Dėl to ši tvarka nedavė praktinių rezultatų ir nesulaukė gamybinių kolektyvų pritarimo.

Ūkinė praktika žino būdą, kaip reguliuoti nepageidaujamą pajamų augimą panaudojant mokesčių sistemą. Todėl dabar pasukta šiuo keliu, vietoj darbo užmokesčio ir darbo našumo santykio normatyvo pradėta taikyti progresyvinė mokesčių skalė. Taikant mokesčius, įmonės savarankiškai skirto lėšas išlaidų straipsniais, tačiau priklausomai nuo jų panaudojimo taikomos mokesčio normos. Tiesa, dabar nustatytos mokesčių normos darbo užmokesčio fondo prieaugiui yra nepa-

prastai didelės, todėl gerokai nuvylė įmonių kolektyvus. Šias normas laikyti normaliomis bei ekonomiškai pagrįstomis iš tiesų negalima, jos gali būti priimtinos nebent tik kaip laikina antiinfliacinė priemonė labai susikomplicavusiai ekonominei šalies būklei.

Zvelgdami į perspektyvą, manytume, kad kaip tik mokslškai pagrįsta mokesčių sistema galėtų būti darbo užmokesčio didėjimo regulatoriumi įmonių ekonominio savarankiškumo sąlygomis. Ji turėtų atsižvelgti į respublikos gyventojų pajamų formavimosi ypatybes. Reikėtų atsižvelgti į besiplečiančios individualios veiklos galimybes, į kooperatyvų paplitimą, siekiant išvengti nepageidaujamos darbuotojų migracijos dėl nevienodų uždarbio galimybių. Ši sistema turėtų lanksčiai derintis su kitomis ūkio finansinio reguliavimo priemonėmis.

Darbo apmokėjimo šaltinių sudarymo principas ne mažiau svarbus įmonių bei susivienijimų struktūrinuose padaliniuose. Vidiniai padaliniai (cechai, barai, brigados) šiuolaikinėje gamyboje dažnai technologiškai atsiriboja kaip įmonės visuminio darbo grandys. Dėl techninio atskirumo daug kur atsiranda prielaidos operatyviam gamybiniam savarankiškumui, kurio laipsnis kiekvienu atveju yra individualus ir priklauso tiek nuo technologinio atsiribojimo, tiek ir nuo kitų ekonominių bei socialinių sąlygų. Darbo organizavimo forma tokiuose padaliniuose duoda bendrą kolektyvinį rezultatą, kur atskiro darbuotojo darbas nebeįgyja savarankiškos formos. Atsiranda pagrindas sudaryti bendrą kolektyvinį darbo apmokėjimo šaltinį, priklausantį nuo padalinio galutinio rezultato dydžio bei dinamikos.

Tokių atsiskyrusių įmonės struktūrinių padalinių vaidmuo vis dažniau tenka gamybinei brigadai. Brigadinė darbo organizavimo ir apmokėjimo forma ypač paplito pastaraisiais metais. Tiesą sakant, toli gražu ne visada šis paplitimas susijęs su gamybinio būtinumu, čia rastume nemaža kampanijos, dirbtinumo, tačiau negalima paneigti ir objektyvių gamybos pokyčių, skatinančių šį procesą. Daugelis brigadų pradeda taisyti ūkiskaitą, nes ūkiskaita leidžia kolektyvo darbą susieti su jo skatinimu, darbo skatinimo šaltinius — su gamybinių nuostolių mažinimu, medžiagų, žaliavų, energijos ekonomija, pagrindinių fondų efektyvesniu panaudojimu. Kai kuriose brigadose taikomi rangos principai.

Kaip jau minėjome, brigados gali sėkmingai veikti tik ten, kur yra tam tikros technologinės ir ekonominės prielaidos. Todėl, prieš jas organizuojant, būtina įvertinti realią padėtį ir ten, kur ši forma yra tikslinga, atlikti parengiamąjį darbą: pertvarkyti vidinį planavimą, koreguoti technologinę schemą. Planavimo objektu čia turi tapti konkrečios brigados darbas, išreikštas tam tikru baigtu rezultatu (gaminys, mazgas, detalė ar detalių kompleksas).

Brigadų plitimą riboja ne tik objektyvios prielaidos, bet ir tam tikrų darbuotojų grupių suinteresuotumo stoka, kuri būdinga kai kuriems administracijos darbuotojams bei atitinkamoms darbininkų grupėms. Iš administracijos pusės tai paaiškinama nenoru turėti papildomų sunkumų, kurių atsiranda įgyvendinant šią naują, o darbininkai dažniausiai priešinosi tie, kurie turi privilegijuotą padėtį, gauna „pelningesnius“ darbus ir pasiekia didesnį individualų išdirbį. Tačiau vien į didesnį išdirbį orientuotis šiuolaikinėje gamyboje ne visuomet prasminga, vis dažniau į pirmą vietą iškyla darbo ritmo suderinimas.

Kartu negalima nepažymėti, jog dabartinėmis sąlygomis daugelį priemonių, galinčių padidinti kolektyvinio darbo efektyvumą, žlugdo veikiančio ūkio mechanizmo trūkumai. Ypač atsiliepia medžiagų, komplektavimo detalių, įrangos tiekimo sutrikimai, neritmingumas. Neišsprendus šių problemų visame ūkyje, vidinės ūkiskaitos plėtimosi galimybės liks abejotinos, o pats procesas — tik eilinė komandinė kampanija. Nors ir yra šie sunkumai bei tam tikras kai kurių ekonomistų nusivylimas brigadiniu darbo organizavimu ir apmokėjimu, drįstame šiai formai prognozuoti

palankią perspektyvą. Tokį vertinimą savotiškai patvirtina ir išsivysčiusių kapitalistinių šalių patirtis. Čia šiuo metu gana sparčiai plinta įvairios kolektyvinio darbo organizavimo formos: pusiau autonominės brigados, „darbo grupės“, kokybės būreliai ir kt. Kartu su tuo taikomos kolektyvinės skatinimo formos, patys darbininkai vertina savo atliktą darbą, kontroliuoja darbo apmokėjimą (12, p. 13).

Darbo užmokesčio demokratizavimo prielaidos ir problemos

Matuojant darbuotojo darbo sąnaudas, be kvalifikacijos, darbo intensyvumo ir jo trukmės, labai svarbu įvertinti tuos veiksnius, kurie nulemia kolektyvinio darbo efektyvumą.

Asmeninio indėlio matavimo uždavinys iš dalies atitenka pirminiam gamybiniam kolektyvui, dėl to reikia decentralizuoti darbo apmokėjimą, padaryti jį lankstesnį. Pirminiams gamybiniams kolektyvams (ūkiskaitinėms brigadoms) perduodami kai kurie darbuotojo asmeninio darbo apskaitos svertai, panaudojami darbo indėlio koeficiento (DIK) įvairūs variantai, nustatomi kolektyvo arba jo darbo tarybos ir taikomi skirstant kolektyvinį darbo skatinimo fondą. Šio koeficiento skaičiavimo ir taikymo metodika būna įvairi, bet paprastai atsižvelgiama į darbo sudėtingumą (esant tai pačiai tarifinei kategorijai ar pareigoms, sudėtingumas gali būti nevienodas), į darbinį aktyvumą, atspindintį intensyvumo laipsnį, arba kūrybinį aktyvumą bei iniciatyvą, darbo drausmę, darbo santykius su brigados nariais.

Pirminiai padaliniai perima ir kai kuriuos svertus darbo normavimo, tarifinių atlygių ir algų, premijavimo sąlygų nustatymo srityje. Jų panaudojimo galimybės ir efektyvumas priklauso nuo tolesnės gamybinės demokratijos plėtotės. Kiekvienas darbuotojas turi suvokti ir pajauti, koks yra ryšys tarp jo atlyginimo ir bendrų brigados, cecho, įmonės darbo rezultaty. Šito ryšio dar daug kur pasigendama. VPSC mokslinis centras atliko anketinę apklausą įvairiose TSRS pramonės įmonėse. Tik apie 30% darbininkų nurodė, kad jų atlyginimas (darbo užmokeskis ir premija) labai priklauso nuo įmonės darbo rezultatų. Toli gražu ne visi vadovai, specialistai ir tarnautojai palankiai žiūri į ūkiskaitos taikymą struktūriniuose padaliniuose, tik 27,3% specialistų ir tarnautojų be išlygų pasisako už tokią pertvarką. Darbininkai mažai dalyvauja sprendžiant apmokėjimo klausimus. Tik kas ketvirtas iš apklaustų darbininkų nurodė, kad jų brigados taryba sprendžia visus svarbiausius kolektyvo klausimus (17, p. 103—106). Apskritai įmonės darbuotojai mažai žino apie savo darbo apmokėjimo sąlygas. Tą parodė mūsų tyrimai Vilniaus elektros suvirinimo įrengimų gamykloje, Panevėžio „Auridos“ susivienijime. Todėl, pertvarkant darbo apmokėjimą ir apskritai ūkio mechanizmą, turi būti visiškas viešumas, daug dėmesio skiriama informacijai ir propagandai. Naujos sąlygos ir principai turi būti aiškūs ir suprantami kiekvienam darbuotojui. Tai ne antraeilis dalykas, be tokių priemonių sistemos net patys geriausi sumanymai rezultatų neduos.

Kiekvieno darbuotojo darbo užmokesčio pagrindinę dalį, o iš esmės ir visą jo dydį iki šiol nulemia valstybinė tarifų sistema nepriklausomai nuo kolektyvo darbo rezultatų. Kintama darbo užmokesčio dalis (premijos, priemokos, priedai) irgi yra gana tiksliai reglamentuojama iš šalies, nors ir yra nedidelis poslinkiai demokratizavimo link. Tačiau paradoksas — nors ir paplitęs smulkmeniškasis darbo apmokėjimo reglamentavimas, vis dėlto daug stichiškumo, jo dinamika bei diferencijavimas mažai valdomi. Todėl manytume, kad atėjo laikas kritiškiau panagrinėti tarifų sistemą bei jos taikymo principus. Ji buvo sumanyta ir iki šiol veikia vadovaujantis primityvia technokratiškai ekonomikos funkcionavi-

mo samprata, pagrįsta utopiniu siekimu visus ekonominius ir net socialinius procesus valdyti iš „vieningo centro“. Iki šiol gyva iliuzija, kad centralizuota tvarka įmanoma įvertinti kiekvieno darbuotojo darbo su dėtingumą ir kitus jo parametrus garantuojant „lygų apmokėjimą už lygų darbą“ kiekvienoje Tarybų Sąjungos vietoje. O praktika šaukta šaukia, kad tokios pretenzijos nerealios ir neįgyvendinamos, nors ir didelės pastangos, lygiavos bei didžiulių paskirstymo deformacijų niekaip nepavyksta išvengti.

Keičiantis įmonių statusui, ligšiolinis kiekvieno darbuotojo darbo užmokesčio reguliavimo centralizmas tampa kliūtimi jų savarankiškumui plėtoti. Juk net gerai dirbusi įmonė, sukaupti didesnes ūkiskaitines pajamas bei suformavusi didesnę darbo užmokesčio fondą, susidurs su apribojimais: tarifiniai atlygiai ir algos — fiksuoti, premijoms ir priedams nustatyta maksimali riba, belieka ieškoti aplinkinių, neįteisintų būdų. Šie būdai — tai laviravimas skirtingo įtemptumo išdirbio normomis, dirbtinis kvalifikacinės kategorijos didinimas, manipuliavimas etatais, prirašinėjamai ir kiti gamybininkams gerai pažįstami būdai, kurie materialinio suinteresuotumo darbo rezultatais nepadidina.

Dabar atsirado dar viena aplinkybė, prieštaraujanti tiksliam darbo apmokėjimo reglamentavimui. Kaip žinome, kuriasi kooperatyvai, plinta individuali darbinė veikla. Čia uždarbio galimybės neribojamos. Konkurencija turėtų priversti pasilempti visus, tačiau valstybinės įmonės šiomis sąlygomis tampa savotiškai diskriminuojamos, nes lieka iš viršaus nuleistų nuostatų, instrukcijų, rekomendacijų, tarifų suriškomi rankomis. O kooperatyvų niekas nevaržo, kam ir kiek mokėti už darbą. Natūralu, kad atsiranda nepageidautina migracija, kurią sustabdyti įmonės neturi realių galimybių. Į kooperatyvus išeina veržliausi žmonės, inžinieriai, kvalifikuoti darbininkai. Jau dabar tokios migracijos padarinius pajuto Buitinio gyventojų aptarnavimo ministerijos įmonės bei organizacijos, akivaizdi ji ir kitose įmonėse, ypač Panevėžyje, Šiauliuose, kur kooperatyvai kuriasi sparčiausiai. Ateityje šis prieštaravimas gali dar labiau padidėti, jei nebus imtasi priemonių siekiant lankstesnę padaryti darbo apmokėjimą, iš esmės peržiūrėti tarifų sistemą.

Toli gražu netvirtiname, kad tarifų sistemą reikia apskritai atmesti, algų ir tarifinių atlygių reguliavimo atsisakyti. Tačiau svarbiausias apmokėjimo kriterijus turėtų būti realiai pasiektas darbo efektyvumas, o ne iškreipta lygybės samprata, kad kiekvienoje įmonėje tos pačios kategorijos darbuotojui turi būti vienodas tarifinis atlygis, t. y. neatsižvelgiant nei į darbo organizavimą konkrečioje darbo vietoje, nei į tai, koks darbo intensyvumas, jo prestižas bei sąlygos, nauja ar jau gerokai padėvėta įranga naudojama.

Tarifų sistemos taikymo mechanizmas turėtų būti pakeistas taip, kad gamybiniai kolektyvai be papildomų leidimų ar finansinės drausmės pažeidimų galėtų nustatyti darbo apmokėjimo lygį, atitinkantį darbuotojo atliktą darbą konkrečioje darbo vietoje. Centralizuotai nustatomi tarifiniai atlygiai ir algos galėtų likti tik kaip savotiškas bazinis orientyras įmonės uždirbtam darbo apmokėjimo fondui paskirstyti. Tarifas reguliuotų ne tiek darbo užmokesčio lygį, kiek jo santykinį dydį, kolektyvo uždirbto darbo apmokėjimo fondo paskirstymo proporcijas. Kartu reikėtų atsisakyti ir darbo užmokesčio struktūros tiesioginio reglamentavimo: premijų, priemonių maksimalios ribos nustatymo. Šiuos klausimus taip pat gali spręsti gamybinis kolektyvas, remdamasis turimu darbo apmokėjimo fondu. Reikia kolektyvams suteikti teisę premijų, priemonių dydį reguliuoti savarankiškai, priklausomai nuo bendros uždirbtų lėšų apimties.

Gali kilti klausimas, ar siūlomas įmonių teisių išplėtimas neulems nekontroliuojamo darbo apmokėjimo didinimo, infliacijos tolesnio sparstinimo. Be abejo, numoti ranka į tokią galimybę būtų neatsakinga. Tačiau, kaip jau minėjome, nebūtinai tiesioginis darbo apmokėjimo kiek-

vienam darbuotojui apribojimas. Jo augima galima kontroliuoti finansiniais svertais, kurie sėkmingai galėtų nakeisti nepasitvirtinusi tiesioginį darbo užmokesčio administravimą, taip ir nepasiekusį savo tikslo — garantuoti „lygų apmokėjimą už lygų darbą“ visos šalies mastu.

Nesėkmės priežasčių, mūsų nuomone, reikėtų ieškoti ne daliniuose dabartinės darbo užmokesčio organizavimo sistemos trūkumuose, o pačiame uždavinyje. Juk esant prekiniais-piniginiams santykiams, idealios lygybės ūkyje iš principo negalima pasiekti. Ji pasiekama tik vidutiniškai, o ne kiekvienu konkrečiu atveju. Jeigu orientuojamės į prekinį-piginį santykių ir ūkiskaitos plėtojimą, tai ir skatinant darbuotojus būtina vadovautis ne darbu apskritai, o visuomenės pripažintu galutiniu to darbo rezultatu. Todėl teks susitaikyti su tuo, kad už tą patį darbą gali būti mokama skirtingai, kad įvairiose įmonėse, net tos pačios įmonės skirtinguose padaliniuose, vidutinis darbo užmokestis tos pačios profesijos bei kvalifikacijos darbuotojams gali būti nelygus. Beje, praktikoje ir dabar taip yra, tik tai vertinama kaip nepageidautinas nukrypimas. Atėjo laikas šį reiškinį ne tik pripažinti, bet ir ekonomine darbo užmokesčio sampratą pervertinti atsižvelgiant į tai, kad apmokėjimas priklauso ne tik nuo konkretaus darbo sąnaudų, bet ir nuo jo ekonominio bei socialinio efektyvumo.

Darbuotojo darbo apmokėjimą susiejant su kolektyvo galutiniu darbo rezultatu, su uždirbtomis darbo apmokėjimo šaltiniu lėšomis, iškyla klausimas dėl darbo užmokesčio socialinių garantijų. Juk galima situacija, kai įmonė, pakliuvusi į sunkią ekonominę padėtį, gauso tokias mažas ūkiskaitines pajamas, kad jų nepakaks darbo užmokesčiui sumokėti. Manytume, kad šiam atvejui turėtų būti formuojamas rezervinis fondas. Iš jo ir būtų mokama įmonės darbuotojams, susikomplicavus įmonės finansinei padėčiai. Tačiau tokiu atveju išmokos turėtų būti minimalios (pavyzdžiui, 60% vidutinio mėnesinio uždarbio, bet ne mažiau kaip nustatytas minimalus darbo užmokestis). Tokios garantijos kolektyvinėse sutartyse turėtų būti įteisintos. Jos sušvelnintų galimus nenumatytų konjunktyrų svyravimų padarinius gamybinių kolektyvų darbuotojų gyvenimo lygiui.

Ryžtingiau demokratizuojant darbo užmokestį, susiejant jį su įmonių darbo galutiniais rezultatais, su šio darbo efektyvumu, ateityje galimas jo diferencijavimo padidėjimas. Daug kas priešišškai vertina šią galimybę, nes ilgametis auklėjimas lygiavos dvasia suformavo visuomenėje nepakantumą gaunantiems didesnę uždarbį, nors jis ir sąžiningiausiai būdu būtų pelnytas. Ir nors norimos lygybės anaipol nepavyko pasiekti, bet ši nuostata yra smarkiai išsikerojusi. Kol jos neveiksime, padidinti materialinį suinteresuotumą, darbo apmokėjimo skatinamąjį poveikį tikėtis negalime. Yra realūs darbo rezultatų skirtumai, kurie negali būti panaikinti nutarimais arba mechanišku pajamų suliginimu, ir su tuo būtina skaitytis.

Kalbant apie lankstesnę apmokėjimo sistemą, apie jos skatinamojo vaidmens didinimą, būtina paminėti dar vieną esminį dalyką. Ekonominiai darbo apmokėjimo reguliavimo metodai, įmonių teisių išplėtimas darbo apmokėjimo srityje gali duoti rezultatų tik kartu taikant ryžtingas priemones rinkai subalansuoti. Didėjant infliacijai ir deficitui, kiekviena darbo apmokėjimo sistema, nors ir pati tobuliausia, gero mažai duos. Dabar yra pribrendusi kompleksinė viso ūkio pertvarka, formuojasi naujas požiūris į ekonomikos funkcionavimą ir jos valdymą, atsisakant ligi šiol buvusio smulkmeniško administravimo ir centralizmo. Reikalinga demokratizuoti ekonomikos valdymą plačiau laikant prekiniais-piniginius santykius, išplečiant savivaldą, gamybinių kolektyvų savarankiškumą,

jų teises ir ekonominę atsakomybę. Todėl tolesnė darbo apmokėjimo politika negali būti formuojama atsietai nuo kitų ūkio mechanizmo tobulinimo klausimų, nuo bendros socialinės politikos.

LITERATURA

1. *Marksas K. Kapitalas.*— V., 1957.— T. 1.
2. Apie Lietuvos TSR ekonominę ir socialinę raidą 1988 metais // *Tiesa.*— 1989.— Vasario 1.
3. *Sakalauskas V.* Dėl TSRS ekonominio ir socialinio vystymo pagrindinių krypčių 1986—1990 metams ir laikotarpiui iki 2000 metų projekto // *Tiesa.*— 1986.— sausio 26.
4. *Pajūdis A.* Pasiūlos ir paklausos subalansavimas // *Liudies ūkis.*— 1988.— Nr. 12.
5. *Аузан А., Ямызаров Д.* Обеспечение приоритета потребителя // *Вопросы экономики.*— 1988.— № 11.
6. Встреча редколлегии журнала в Министерстве финансов СССР // *Вопросы экономики.*— 1989.— № 6.
7. *Горбачев М.* Нарачивать интеллектуальный потенциал перестройки // *Лит. газета.*— 1989.— № 2.
8. *Касимовский Е.* Возможности прироста товаров народного потребления // *Экономическая газета.*— 1986.— № 9.
9. *Кондрашов П.* Потребительский рынок: спрос и предложение // *Экономические науки.*— 1989.— № 1.
10. *Медведева Е.* Тенденции в стимулировании труда инженерно-технических работников // *Соц. труд.*— 1988.— № 12.
11. Народное хозяйство СССР в 1985 г.— М.: Статистика, 1986.
12. *Никифорова А.* НТП и групповые формы организации труда в развитых капиталистических странах // *Соц. труд.*— 1985.— № 9.
13. Первые результаты реформы заработной платы // *Соц. труд.*— 1987.— № 9.
14. *Платонов О.* Противоречивый характер использования человеческого фактора в экономике США // *Соц. труд.*— 1988.— № 2.
15. *Саркисян Г.* Стратегия ускорения и благосостояние народа // *Вопросы экономики.*— 1987.— № 1.
16. *Сметанин Н.* Возможности прироста товаров народного потребления // *Плановое хозяйство.*— 1988.— № 12.
17. *Шкурко С., Мищеркин А.* Эксперимент и после эксперимента // *Соц. труд.*— 1987.— № 6.

Vilniaus universitetas
Tarpfakultetinė politinės
ekonomijos katedra

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Б. ВЕНГРЕНЕ

Резюме

В статье рассматриваются главные направления развития оплаты труда и причины, обуславливающие это развитие. Автор считает, что под влиянием сдвигов материально-технической базы производства, перестройки системы хозяйствования меняется содержание меры труда. Повышается роль тех сторон индивидуального труда, которые непосредственно воздействуют на коллективный результат производства. А так как этот аспект индивидуального труда почти не поддается предварительному централизованному учету, повышается роль производственного коллектива в оценке труда отдельного работника, осуществляемая через зависимость оплаты от конечных результатов производства.

Сдвиги меры труда раскрываются через критический анализ практики формирования и использования источников оплаты труда на уровне предприятия и его структурных подразделений. Отмечаются существующие недостатки нормативного принципа. Автор высказывается за использование налогового регулирования источников оплаты труда.

Повышение роли производственного коллектива в организации заработной платы работника должно проявляться через дальнейшее развитие производственной демократии. Отмечается, что назрела необходимость существенного пересмотра тарифной системы, жесткий централизм которой уже стал серьезным препятствием стимулирования труда. Тариф должен регулировать не уровень заработной платы работника, а его относительную величину, пропорции распределения фонда оплаты. Автор выступает также и против централизованной регламентации других элементов заработной платы. Вместе с тем отмечается, что всякие меры по упорядочению оплаты труда упираются в нерешенные вопросы хозяйственного механизма и должны осуществляться комплексно.