

## MATERIALINIO SKATINIMO UŽ GALUTINIUS GAMYBOS REZULTATUS ESMĖ IR JO TOLESNĖS PLĖTĖS KRYPTYS

D. BIRUTYTĖ

Norint sukurti efektyvią materialinio skatinimo už galutinius gamybos rezultatus sistemą, padedančią spręsti aktualius ekonominės ir socialinės raidos spartinimo uždavinius, reikalinga išsiaiškinti materialinio skatinimo ekonominę prigimtį apskritai, jo ryšį su ekonominiais interesais ir poreikiais.

Siekimas tenkinti poreikius nulemia visuomenės narių interesus dalyvauti gamybinėje veikloje. Ekonominiai interesai, būdami objektyvi ekonominė kategorija ir sudarydami gamybinių santykių posistemę, dėl žmonių praktinės veiklos paviršiuje, t. y. ūkininkavimo praktikoje, pasireiškia savo konkrečiomis formomis bei ryšiais ir kartu su jais sudaro iš vidaus subordinuotą darinį. Šio integruoto darinio struktūra gali būti tokia: poreikiai—interesai—stimulai—skatinimas—suinteresuotumas. Šiame straipsnyje daugiausia dėmesio bus skiriama tik materialinio skatinimo klausimui. Čia bus bandoma atskleisti materialinio skatinimo ekonominę esmę ir prigimtį, sąveiką su ekonominiais interesais bei poreikiais ir panagrinėti tolesnės materialinio skatinimo plėtotes klausimus.

Ekonominiai interesai ir materialinis skatinimas yra giminingos, vienos prigimties, tačiau skirtingo lygmens kategorijos. Interesai apima giluminę ekonominės tikrovės pusę, o materialinis skatinimas yra ūkininkavimo praktikos, paviršinio ekonominio gyvenimo ūkio mechanizmo sudedamoji dalis. Ekonominiai interesai yra esmė, o materialinis skatinimas — jų reiškinys žmonių praktinėje veikloje. Interesai tik dėl materialinio skatinimo tampa aktyvūs ir veiksmingi.

Taip pat svarbu paaiškinti materialinio skatinimo genetinį pagrindą — priskirti jį prie objektyvių ar tik prie subjektyvių reiškinų. Vieni autoriai supranta jį tik kaip subjektyvią valstybės veiklą, panaudojant skatinimo formų ir metodų visumą (3, p. 31—36). Tačiau, norint išsiaiškinti šį reiškinį visapusiškai, nepakanka apsiriboti vien tik subjektyviąja, kaip vienintele teisinga, traktuote. Ja vadovaujantis, materialinis skatinimas neišplaukia iš realiai funkcionuojančių gamybinių santykių sistemos ir netenka savo ekonominio turinio. Tačiau yra leidinių, kuriuose materialinis skatinimas traktuojamas kaip objektyvi ekonominė kategorija (2, p. 19).

Daugiasluoksniėje gamybinių santykių sistemoje, artėjant nuo giluminių prie paviršinių sluoksnių, vyksta laipsniška materialinių santykių transformacija ir šiuo atveju kiekviena paskesnė forma išlaiko savo kokybinį apibrėžtumą — išlikti materialiniu santykiu (4, p. 149). Remiantis šia logika, prieinama prie išvados, kad interesai, būdami materialūs ir objektyvūs, savo prigimtimi paveikia kitus darinio elementus kaip stimulus, materialinį suinteresuotumą ir skatinimą, kurie taip pat tampa ekonominėmis kategorijomis.

Materialinio skatinimo ekonominį pagrindą sudaro poreikiai ir inte-

resai, kuriuos nulemia objektyvios materialinės gyvenimo sąlygos. Todėl mums atrodo, jog būtų tikslinga pripažinti, kad materialinis skatinimas turi būti nagrinėjamas kaip objektyviai nulemtas reiškinys. Mes pritariame tokiai traktuotei, kad materialinis skatinimas yra ne kas kita, kaip išorinis, paviršinis gamybinių santykių sluoksnis, jų išorės pasireiškimo forma praktikoje (7, p. 234). Tiek, kiek materialinis skatinimas atspindi priemonių bei formų, žadinančių individų bei kolektyvų veiklą, sistemą, jis yra subjektyvus reiškinys, ir tiek, kiek materialinis skatinimas yra gamybinių santykiu nulemtas ir jų atspindys, jis yra objektyvus ekonominis reiškinys. Taigi materialinis skatinimas yra objektyvaus ir subjektyvaus vienovė. Todėl ekonominėje literatūroje teisingai pabrėžiama, kad ekonominis skatinimas — tai mechanizmas, sukurtas pažinus ekonominius dėsnius, kuriuo paleidžiami veikti stimulai (8, p. 37). Vadinasi, materialinis skatinimas negali būti vertinamas tik vien kaip subjektyvi žmonių veikla. Jos pagrindą sudaro realiai funkcionuojantys ekonominiai interesai, atspindintys gamybinius santykius, kuriuos žmonės vis labiau pažįsta, suvokia ir suteikia jiems tokias funkcionavimo formas, kurios gali būti panaudojamos individų bei kolektyvų kryptingai veiklai garantuoti. Kaip pažymi S. Solodkova, skatinimas, realizuodamas interesus gamybinių santykių organizavimo sistemoje, atlieka reguliavimo funkciją pertvarkant šią sistemą taip, kad ji atitiktų norimą būklę, sudarančią palankesnes sąlygas veiklai (6, p. 29). Ekonominiai interesai dėl materialinio skatinimo virsta realia varomąja jėga, skirta iškeltiems tikslams įgyvendinti, poreikiams tenkinti. Taigi materialinio skatinimo ekonominės prigimties atskleidimas gali padėti geriau parinkti priemones, labiau aktyvinančias gamintojų ūkinę veiklą. Todėl tolesnis mūsų nagrinėjimo tikslas — materialinį skatinimą tirti kaip ekonominės tikrovės paviršinio sluoksnio reiškinį, turintį praktinę reikšmę ekonominės ir socialinės raidos uždaviniams spręsti.

Materialinis skatinimas įgyvendinamas konkrečiomis formomis bei stimulai, kurių veikiami darbuotojai ir kolektyvai įgyvendina iškeltus tikslus. Kad skatinimas galėtų sėkmingai atlikti savo funkciją, stimulai turi sugebėti tenkinti labai svarbius ir reikalingus žmonių poreikius. Todėl, formuojant skatinimo sistemą, būtina atsižvelgti į poreikių lygį ir jų struktūrą.

Esant elementariems ir vienpusiškiems poreikiams, organizuoti materialinį skatinimą nesudėtinga. Gyvenimo lygiui kelti pakanka vien kiekybinio materialinių gėrybių daugėjimo. Tačiau, kai tik šie elementarūs poreikiai patenkinami, skatinimo aktyvumas sumažėja. Remiantis šia prielaida, ekonominėje literatūroje buvo plačiai paplitęs ekonominės stagnacijos teiginys, kad, kylant gyvenimo lygiui, materialinio skatinimo vaidmuo mažės. Šis teiginys buvo pagrįstas tuo, kad, pirma, materialinio skatinimo veiksmingumą riboja materialinės ir paslaugų gamybos apimtys didėjimas, antra, kintant darbo turiniui, pats žmogaus poreikis kūrviškai dirbti tampa jo veiklą skatinančiu veiksmiu. Šiuo atveju pagėdautini reiškiniai palaikomi realia tikrove. Pati ūkininkavimo praktika atmetė tokią supaprastintą primityvią darbo materialinio skatinimo sampratą. Praktika, kaip tiesos kriterijus, patvirtina, kad, didėjant gamybos mastui ir kylant gyvenimo lygiui, materialinio skatinimo vaidmuo padidėja. Visų pirma todėl, kad sparčiai auga poreikiai, kinta įvairiųjų jų struktūra ir vis sunkiau juos patenkinti. Šiandien jau gyvenimo lygio kėlimą lemia kokybė. Be to, norint patenkinti didėjančius ir kokybiškai kintančius poreikius, reikia spartinti ekonominį ir socialinį šalies vystymą, spręsti gana sudėtingas gamybos intensyvinimo ir efektyvumo didinimo problemas. Čia materialinio skatinimo mechanizmas galėtų prisidėti sėkmingai sprendžiant šiuos uždavinius. Galiausiai materialinio skatinimo vaidmuo ne tik ne mažėja, o dargi didėja. Tačiau, plečiantis poreikiams, kinta vidinės žmogaus nuostatos, jo vertybinės orientacijos,

todėl sudėtingesnis tampa ir pats skatinimas. Siekiant atitikti šių dienų reikmes, mūsų visuomenės pastangos nukreiptos ieškoti naujų materialinio skatinimo būdų bei formų, kurios labiausiai patenkintų visuomenės narių svarbesnius poreikius ir taptų reikšminga gamybinės veiklos aktyvinimo sąlyga. Vienas iš tokių būdų yra materialinio skatinimo sistemos siejimas su galutiniais gamybos rezultatais. Visu pirma, todėl, kad jie yra visuomenės ir jos narių poreikių tenkinimo šaltinis. Antra, galutiniai gamybos rezultatai parodo gamintojų ūkinės veiklos efektyvumo lygį.

Materialinis skatinimas gali būti įgyvendinamas panaudojant paskirstymo pagal darbą ekonominio dėsnio mechanizmą. Svarbiausia vieta materialinio skatinimo sistemoje tenka darbo užmokesčio siejimui su gamybos rezultatais.

Darbo užmokesčiai — tai toks skatinimo stimulus, kuris gali kiekvieno darbuotojo bei kolektyvo veikla susieti su įmonės ūkiskaitiniais rodikliais. Jeigu darbuotojų darbo užmokesčiai būtų iš tikrųjų priklausomas nuo viso kolektyvo veiklos galutiniu rezultatu, tai kiekvienas būtų suinteresuotas geriau dirbti. Tai gi materialinio skatinimo objektu tampa galutiniai gamybos rezultatai. Jie gali būti nagrinėjami kaip tam tikra socializmo ekonominė kategorija ir kaip konkrečios tikrovės reiškinys. Čia juos nagrinėsime antruoju aspektu.

Nors dėl galutinių gamybos rezultatų ribų apibrėžimo dar diskutuojama, tačiau mes remiamės tuo, kad kiekviena gamybos grandis, net ir pati žemiausia (brigada), turi savo galutinius rezultatus, kuriuos sudaro už šio struktūrinio padalinio ribų išeinantis ir tenkinantis tam tikrus poreikius produktas. Išskiriant konkrečių gamybos grandžių galutinius gamybos rezultatus, išryškėja kiekvienos jų realus indėlis tenkinant vartotojų poreikius ir plėtoiant tarpusavio ekonominius ryšius. Šiuo atveju galima geriau skatinti kiekviena gamybos grandį racionaliau naudoti išteklius ir siekti geresniu rezultatu.

Idėja skatinti darbuotojus už įmonės gamybos rezultatus buvo iškelta dar 1965 m., atliekant šalvie ekonomine reforma, ir įgyvendinama susiejant ekonominio skatinimo fondus su ūkiskaitine veikla apibendrinančių rodikliu — pelnu. Ši priemonė neatliko reikiamo vaidmens stiprinant kolektyvu materialinį suinteresuotumą. Materialinio skatinimo veikla, apėmusi premijas ir visiškai nepaveikusi pagrindinio darbo užmokesčio, buvo gana ribota. Be to, daugiareikšmė skatinimo sistema neturėjo vieningo kryptingumo ir buvo skirta gerinti daugių rodikliu. Premiiavimas už medžiagų ir energijos taupymą, už metalo laužo surinkimą, už naują, efektyvią produkciją, kuriai taikomas kainų priedas, už eksporto produkciją ir kt. lėmė tai, kad kolektyvai, nenasiėkę svaresniu galutiniu rezultatu ir nesirūpinantys gamybos efektyvumo didinimo klausimais, taip pat buvo skatinami. Visi šie rodikliai, be abeio, daro tiesioginę įtaką galutiniams rezultatams, todėl gali būti panaudoti materialinio skatinimo funkcijai atlikti. Tačiau nauda būtų didesnė sujungus visas gauto efekto už konkrečius rodiklius sudedamąsias dalis, sufeikusioms galutinių darbo rezultatų išraiškos formą ir susiejus su darbo užmokesčiu.

Darbo užmokesčio priklausomybės nuo galutinių rezultatų visiškai neįsavo ir apmokėjimo fondo planavimas nuo pasiektų lygio bei periodiškai atliekami vienkartiniai (daugiausia iš valstybės lėšų) tarifų padidinimai. Siekiant šalinti šiuos trūkumus, dabar bandoma sukurti tokia materialinio skatinimo sistema, kurios visos apmokėjimo organizavimo dalys, apimant darbo užmokesčio fondo sudarumą, io paskirstymą kolektyvui ir io nariams visuose gamybos padalinuose, orientuoti į galutinius ūkiskaitinės veiklos rezultatus. Ši tendencija stiprintu rezultatinį darbo užmokesčio prada, didintu diferenciaciją ir jo skatinamąjį vaidmenį.

Materialinio skatinimo už galutinius gamybos rezultatus ekonominis turinys yra garantuoti darbuotojų gaunamą piniginių pajamų priklaus-

somybę nuo įmonės bei jos padalinių veiklos ūkiskaitinių rodiklių. Ši priklausomybė anaipol nepaneigia paskirstymo pagal darbą ekonominio dėsnio veikimo: dargi padeda jį visapusiškiau įgyvendinti. Čia išlieka valstybės vykdoma su tarifinės darbo užmokesčio sistemos pagalba darbo ir vartojimo mato kontrolė. Tik šiuo atveju tarifai garantuoja minimalų darbo užmokestį, o jo viršutinę ribą lemia ūkiskaitinės grandies galutiniai rezultatai. Taip pat išlieka tie patys subjektai — visuomenė, įmonė ir darbuotojai, tačiau tarp jų plačiai paplinta ūkiskaitiniai santykiai ir skatinimo objektu tampa galutiniai gamybos rezultatai.

Materialinio skatinimo sistemos veiksmingumas priklauso nuo: 1) įmonės bei jos padalinių galutinių gamybos rezultatų funkcinės formos; 2) darbo užmokesčio fondo normatyvo, reguliuojančio gryniosios produkcijos paskirstymą į pajamas, patenkančias į valstybinį biudžetą ir paliekamas darbuotojų poreikiams tenkinti; 3) apmokėjimo lėšų fondo paskirstymo konkrečiu padalinių kolektyvams bei darbuotojams ir jų materialinio suinteresuotumo didinti galutinius gamybos rezultatus.

Liaudies ūkio praktikoje galutiniams rezultatams išreikšti naudojamos tokios produkto formos, kaip prekinė, realizuota bei grynoji produkcija, bendrosios pajamos ir pelnas. Kaip matome, apibendrinančios galutinius veiklos rezultatus produkto formos turi tik vertinę išraiškos formą. Nors su jų pagalba galima palyginti atitinkamų gamybos grandžių rezultatus, tačiau visi kartu turi bendrą trūkumą. Šiems rodikliams daro įtakos kainų kitimas ir objektyvios, nepriklausomos nuo įmonės veiklos sąlygos. Be kita ko, dar prekinės ir realizuotos produkcijos rodiklis priklauso nuo jos pagrindiniu fondu, žaliavų bei energijos imlumo. Šiuo metu ūkiskaitinės veiklos efektyvumui palyginti pradėta plačiai naudoti pelnas, kuris turi tuos pačius trūkumus kaip ir visi vertiniai rodikliai. Taigi įmonės kol kas neturi vieningo, patikimo, objektyviai atspindinčio galutinius gamybos rezultatus rodiklio.

Siekdama, kad skatinimo sistema būtų efektyvi, visuomenė turi nustatyti ir kiekybiškai apibrėžti pasiektu rezultatu ir darbo užmokesčio priklausomybę taikydama normatyvus. Normatyvinis darbo užmokesčio fondo sudarymas garantuoja stabilu darbo apmokėjimo ryšį su galutiniais gamybos rezultatais. Nors mūsų visuomenėje nėra tokių socialinių grupių bei klasių, kurios būtų suinteresuotos, kad darbo užmokestis nekiltų, tačiau jo augimą kiekvienu konkrečiu laikotarpiu vis dėlto riboja vartojimo reikmenų ir paslaugų gamybos apimtis. Todėl normatyvinis darbo užmokesčio fondo formavimas ne tik skatina materialiai kolektyvus bei pavienius darbuotojus geriau ir našiau dirbti, bet kartu yra priemonė, padedanti siekti gyventojų piniginių pajamų ir vartojimo prekių, paslaugų pasiūlos atitikimo. Kartu normatyvas yra centralizuoto proporcingų reguliavimo priemonė, padedanti paskirstyti grynąjį produktą į asmeninį vartojimo fondą ir grynųjų pajamų dali, atitenkančią valstybei. Be to, normatyvu naudojimas padeda objektyviai įvertinti gamybinių vienetų ūkinę veiklą bei apibrėžti aukštesniųjų grandžių valdymo teises, išplėsti imonių savarankiškumą ir materialine atsakomybe už išpareigojimų vykdymą. Tačiau visuomenė, nustatydama normatyvus, turi garantuoti vieningą darbo užmokesčio normą darbo sąnaudų vienetui, duodančiam visuomeniškai normalu rezultatą.

Vystantis gamybinėms iėgoms, kinta darbo, įkūnyto gamybos rezultatuose, kiekis ir kokybė, taip pat kai kurių visuomenės narių bei darbo kolektyvų gaunamu pajamų dydis ir poreikių tenkinimo lygis. Todėl į šiuos visus veiksnius reikia atsižvelgti sudarant moksliskai pagrįstą darbo užmokesčio normatyvą. Ūkinė patirtis suformavo tam tikrus normatyvų sudarymo principus, tačiau jie dar nėra pakankamai moksliskai ir techniškai pagrįsti.

Liaudies ūkio praktikoje yra du darbo užmokesčio fondo priklausomai nuo gamybos rezultatų formavimo būdai. Vienas, kai šis fondas ap-

skaičiuojamas remiantis normatyvais priklausomai nuo gamybos rezultatų augimo. Antras — darbo apmokėjimo fondas sudaromas pagal likutinį principą ir priklauso nuo ūkiskaitinių bendrųjų pajamų lygio bei jų paskirstymo. Šiuo metu mūsų liaudies ūkyje labiau paplitęs pirmasis fondo sudarymo būdas.

Šalies pramonėje plačiai taikomas darbo užmokesčio formavimas remiantis prieaugio normatyvu. Šiuo atveju darbo užmokesčio fondą sudaro dvi dalys: bazinė ir kintanti (didėjanti arba mažėjanti) dalis, apskaičiuota remiantis normatyvu už kiekvieną prekinės, realizuotos ar grynosios produkcijos apimtį padidėjimo procentą priklausomai nuo to, pagal kokį rodiklį skaičiuojamas darbo našumas. Mat, susiejant su darbo našumu, galima palyginti ir reguliuoti jo kitimo santykį su darbo užmokesčiu. Bazinė dalis apima praėjusiu laikotarpiu panaudotas darbo užmokesčiui lėšas ir susidariusią, bet nepanaudotą apmokėjimo fondo ekonomiją.

Sis darbo užmokesčio fondo sudarymo būdas padeda atsikvoti planavimo nuo pasiekto lygio ir darbuotojų gaunamas pajamas susieja su kolektyvo darbo rezultatais.

Darbo užmokesčio fondo normatyvai sudaromi remiantis darbo ir fondo imlumo rodikliais bei atsižvelgiant į šakų vystymosi ypatybes. Daugiausia įmonėms nustatomi diferencijuoti normatyvai pagal šakas (nuo 0,3 mašinių gamybos pramonėje iki 0,73 juodosios metalurgijos šakose), tačiau bendri (grupiniai), mažai besikeičiantys vienos šakos viduje. Jie yra ilgalaikiai, sudaromi penkmečiui ir stabilūs.

Taikant prieaugio normatyvą, išskyla nemaža sudėtingų klausimų. Darbo užmokesčio dalis, tenkanti prekinės, realizuotos ar grynosios produkcijos vienetui, konkrečiose šakose bei įmonėse skiriasi. Kartu svarbu žinoti, kiek šie skirtumai yra dėsningi ir nulemti objektyvių veiksnių. Jeigu produkcijos imlumas gyvajam darbui ir kartu darbo užmokesčiui daugiau priklauso nuo objektyvių veiksnių, tai apmokėjimo fondo prieaugis turi būti proporcingas darbo užmokesčio daliai produkcijos vertėje. Jei produkcijos prieaugis priklauso tik nuo padidėjusių kolektyvo darbo sąnaudų, tai darbo užmokesstis turi pakilti tiek, kiek padidėjo gamybos rezultatai. Tačiau praktikoje produkcijos apimtis nedidėja vien tik dėl objektyvių veiksnių arba tik dėl kolektyvo pastangų. Todėl išskyla gana sudėtingas, sunkiai išsprendžiamas uždavinys, kaip atskirti veiksnių, nepriklausomų nuo darbuotojų, poveikį galutiniams gamybos rezultatams. Šiuo klausimu išryškėjo du skirtingi požiūriai. Ekonomistai, kurie pasisako už vieningus normatyvus, motyvuoja tuo, kad darbo našumą lemia ne tiek individualios gamybos sąlygos, kiek gamybos organizavimo lygis ir kolektyvų — brigados, cecho, įmonės darnus darbas. Todėl, jų manymu, vieningų normatyvų taikymas darbo užmokesčio priklausomybei nuo galutinių rezultatų fiksuoti tik labiau padėtų realizuoti paskirstymo pagal darbą principą. O kita autorių grupė bėgštauja dėl to, kad, naudodant vieningus ilgalaikius normatyvus, labai padidės vienuiškė produkciją gaminančiose įmonėse užmokesčio diferenciacija. Vienodos profesijos ir kvalifikacijos darbuotojų darbo našumo, išreikšto normu įvykdymu, skirtumai nedideli. Juos atspindi ir tarifinė sistema. Tačiau faktiškas vidutinis darbo užmokesstis atitinkamose įmonėse yra diferencijuotesnis negu tarifiniai koeficientai. Vadinasi, darbo našumo skirtumai įmonėse dėl objektyvių sąlygų yra kur kas didesni ir jie nulemia ryškesnę darbo užmokesčio diferenciaciją. Taigi vidutinio darbo užmokesčio skirtumai atsiranda ne vien dėl darbuotojų ir kolektyvų pastangų, bet ir dėl objektyvių gamybos veiksnių įtakos. O įvertinti vienos šakos įmonių objektyvias gamybos sąlygas yra gana sudėtinga, kadangi nėra ekonomiškai pagrįstos ir lanksčios kainų sistemos, ribotas įmonių savarankiškumas formuojant ūkinius ryšius, pasirenkant sau tiekėjus. Tuo remiantis, pri-

einama prie išvados, kad negalima taikyti vieningų normatyvų. Sudarant šakų normatyvus, kaip tik ir buvo remtasi šia koncepcija.

Salties pramonės įmonėse atliktas ekonominis eksperimentas atskleidė normatyvinio darbo užmokesčio fondo formavimo metodo privalumus ir trūkumus.

Darbo užmokesčio prieaugio normatyvas verčia pačias įmones užsidirbti lėšas ir šalinti lygiavą. Iš bendro darbo užmokesčio išskiriant bazinę jo dalį, galima naudoti universalesnius arba šakinius normatyvus, garantuojančius vieningus reikalavimus įmonių grupėms, turinčioms analogiškas gamybos sąlygas.

Svarbus šių normatyvų bruožas yra jų stabilumas. Dėl to jie gali būti panaudoti sudarant penkmečio planą ir garantuoti didesnę materialinį darbo kolektyvų suinteresuotumą. Tačiau normatyvai gali būti stabilūs tik esant pastovioms gamybos sąlygoms, o joms pakitus, jie turi būti peržiūrimi.

Kartu išryškėjo ir normatyvinio darbo užmokesčio fondo sudarymo trūkumai. Planiniame darbo užmokesčio fonde vyrauja jo bazinė dalis, kuri pagrįsta praėityje pasiektais rezultatais ir kartu su savimi perkelia visus buvusius darbo užmokesčio organizavimo trūkumus. O kita jo dalis susijusi su prieaugiu, t. y. kolektyvo dabartiniais laimėjimais. Vadinasi, abi dalys lemia tai, kad darbo užmokesčiai gali neatitikti kokybinių rodiklių dinamikos ir kartu kliūdo panaudoti vidinius gamybos intensyvinimo rezervus. Be to, įmonių, dirbančių eksperimento sąlygomis, sukaupta patirtis patvirtino, kad, esant normatyviniams lėšų formavimo būdai, blogesnes darbo užmokesčio sudarymo sąlygas turi tie kolektyvai, kurie anksčiau dirbo geriau ir pasiekė aukštesnių techninių ir ekonominių rodiklių. Juk būta nemaža tokių įmonių, kurios plėtojo gamybos apimtį nedidindamos darbuotojų skaičiaus. Šiose įmonėse baigėsi rezervai taupyti darbo užmokesčio lėšas vien tik intensyvinant gyvą darbą bei gerinant jo organizavimą. O įmonių, dirbančių naujomis sąlygomis, pagrindinė darbo užmokesčio taupymo priemonė yra gamybinio personalo skaičiaus mažinimas tobulinant darbo normavimą ir organizavimą, plečiant aptarnavimo zonas bei sugretinant profesijas. Pavyzdžiui, mūsų Respublikos įmonėse, pradėjus taikyti naujas darbo apmokėjimo sąlygas, du trečdaliai lėšų, reikalingų tarifiniams atlygiams padidinti, gaunama tobulinant darbo organizavimą, normavimą ir darbo užmokesčio struktūrą, mažinant valdymo aparato darbuotojų skaičių ir tik nuo 5 iki 12% — diegiant naują techniką ir technologiją (1). Taigi jeigu šie rezervai jau buvo anksčiau panaudoti, tai tokios įmonės, pradėdamos formuoti normatyvinį darbo užmokesčio fondą, netenka pranašumų ir joms sunkiau pasiekti svaresnį darbo užmokesčio fondo prieaugį. Normatyvinį fondą naudingiau diegti toms įmonėms, kurios iki šiol dirbo blogiau ir plėtojo lygiavinių paskirstymą. Tai stagnacijos laikų ūkininkavimo bruožas, kai nukencija gerai dirbančių įmonių interesai ir gauna tam tikrų privalumų atsiliekantys kolektyvai. Todėl, nustatant ekonominius normatyvus, tikslinga atsižvelgti ne tik į gamybos apimtį prieaugį, bet ir į pasiektą gamybos išvystymo lygį.

Kita vertus, darbo užmokesčio prieaugis, susietas su prekinės bei realizuotos produkcijos augimu, neeliminuoja materialinių išteklių poveikio. Normatyvinė grynoji produkcija šio trūkumo neturėjo, tačiau dėl kitų priežasčių neįsitvirtino liaudies ūki praktikoje.

Be to, šis normatyvas gali būti taikomas tik tokiu atveju, kai didėja gamybos apimtis. Esant gamybai stabiliai arba mažėjant jos apimčiai, jis netaikytinas. Taip pat pažymėtina, kad šį metodą paranku taikyti ten, kur yra galimybė mažinti darbuotojų skaičių. Tačiau yra tokių veiklos sferų (gyventojų aptarnavimo šakos), kuriose objektyviai būtina didinti darbuotojų skaičių. Šiuo atveju formuoti darbo užmokesčio fondą remiantis normatyvu netikslinga. Šis metodas taip pat gali nepasitvirtinti

tuó atveju, kai plečiamos įmonės ir įsisavinami bei paleidžiami veiktí nauji pajėgumai, kai staiga pakinta darbuotojų skaičius ir pan.

Nors ir turi nemaža privalumų, vis dėlto darbo užmokesčio normatyvas faktiškai neatlieka to skatinamojo vaidmens, kurio buvo tikėtasi. Viena vertus, todėl, kad mažai pakito kitos mechanizmo sudedamosios dalys. Įmonės dar yra tik pradinėje visiškos ūkiskaitos ir finansavimosi diegimo stadijoje. Be to, darbo užmokesčio normatyvinė formavimo bazė yra moksliskai nepagrįsta. Kita vertus, gana ribotos galimybės pagerinti darbo rezultatus tik vien intensyvinant gyvąjį darbą, juo labiau kad šis šaltinis dažnai būna vienkartinis ir trumpalaikis. Be to, kaip rodo patirtis, gamybos augimas daugiau priklauso nuo materialinių sąlygų negu nuo darbuotojų pastangų. Nesubalansuota materialinio techninio aprūpinimo sistema, nepatenkinti įmonių našių įrengimų poreikiai bei daugelis kitų veiksnių, nepriklausomų nuo įmonės veiklos, lemia pase-nusios, nekokybiškos produkcijos gamybą bei kitus atspindinčius žemą gamybos efektyvumą rodiklius. Darbo užmokesčio fondo kitimo tiesio-ginė priklausomybė nuo gamybos apimties dinamikos lemia nepakanka-mai dinamišką darbo užmokesčio augimą.

Esant normatyviniam darbo užmokesčio fondo formavimui, tiesiogiai neribojamas kolektyvo vidutinis darbo užmokesčio lygis. Tačiau įmonėms iki 1989 m. spalio 1 d. buvo nustatomas spartesnio darbo našumo kilimo negu darbo užmokesčio normatyvinis santykis. Pasitaikė atveju, kai dėl šio santykio įmonės negalėjo panaudoti viso darbo užmokesčio fondo bei jo ekonomijos. Todėl svarbu buvo parinkti tokį darbo našumo rodiklį, kurio turinys atitiktų gamybos vystymo uždavinius. Vadovaujantis tu-rima metodika skaičiuojamas darbo našumo rodiklis atspindi tik gyvojo darbo našumą. Jis nesusijęs su išteklių taupymu ir neskatina siekti re-zultatų minimaliomis sąnaudomis. Dargi darbo našumą išreiškiant pre-kinės produkcijos rodikliu, skatinama didinti gamybos sąnaudas. Darbo užmokesčio didėjimą reikėtų sieti su visuminio darbo našumu. Be to, darbo našumo rodikliui daro įtakos naujos technikos ir technologijos naudojimas. Tačiau stagnacijos tendencijos ekonomikoje stabdė techni-kos pažangą ir šiandien dar įmonės negali ja plačiai pasinaudoti. Matyt, būtų neobjektyvu dėl lėtų darbo našumo kilimo tempų kaltinti vien tik įmones. O dėl šio rodiklio buvo įšaldomas darbo užmokestis. Taigi ir dėl objektyvių veiksnių skatinamoji už galutinius gamybos rezultatus darbo užmokesčio funkcija nebuvo veiksminga.

Todėl nuo 1989 m. spalio 1 d. nepriklausomai nuo naudojamų ūki-skaitos formų įmonėse (susivienijimuose) atsisakyta centralizuotu būdu tvirtinamo vidutinio darbo užmokesčio prieaugio ir darbo našumo prie-augio normatyvo santykio. Darbo užmokesčio fondo didėjimą, pradėta reguliuoti mokesčiais į valstybinį biudžetą. Už darbo apmokėjimo prie-augį, kuris didesnis kaip 3%, mokamas mokestis į valstybinį biudžetą. Ši priemonė darbo užmokesčio nesusieja su galutiniais gamybos rezul-tatais ir skirta padėti šalinti infliacijos procesus bei stabilizuoti pinigų cirkuliaciją šalyje.

Įmonės, dirbančios visiškos ūkiskaitos ir finansavimosi sąlygomis bei pagal antrąjį ūkiskaitos modelį, sudaro darbo užmokesčio fondą liku-tiniu principu. Iš gautų piniginių įplaukų kompensavus materialines sąnaudas, remiantis normatyvais atsiskaičius su biudžetu ir aukštes-niuoju organu, sumokėjus palūkanas už kreditą, lieka kolektyvo ūkiskai-tinės pajamos. Bendras darbo apmokėjimo fondas formuojamas kaip ūki-skaitinių pajamų likutis, sudarius iš jų pagal normatyvus gamybos, mokslo ir technikos bei socialinio vystymo fondus. Šiuo atveju įmonė vietoj darbo užmokesčio ir materialinio skatinimo fondo sukuria darbo apmokėjimo lėšų šaltinį. Toks fondo formavimo būdas leidžia garantuoti glaudų darbo rezultatų ir jo apmokėjimo ryšį, tiesioginę darbo užmo-kesčio priklausomybę nuo ūkiskaitinių pajamų, tačiau negarantuoja jo

stabilumo. Pavyzdžiui, pablogėjus įmonių ekonominei būklei, gali neužtekti lėšų darbo užmokesčiui. Be to, gamybai didelę įtaką daro kainos, materialinio tiekimo organizavimas, produkcijos realizavimo sąlygos ir kt. Dėl šių veiksnių gali nepagrįstai sumažėti ūkiskaitinės pajamos ir nukentėti kolektyvo narių interesai. Paskutiniu metu antrąjį ūkiskaitos modelį ėmė taikyti kai kurios įmonės, tačiau sukaupia nedidelę patirtis parodė, kad likitiniu principu ir normatyviniu būdu sudarytas darbo užmokesčio fondas savo dydžiu nesiskiria. Tiesioginei darbo užmokesčio ir ūkiskaitinių pajamų priklausomybei daro įtakos tas pats apribojimas — spartesnis darbo našumo, palyginti su darbo užmokesčiu, didėjimo normatyvas. Taigi, kol dar funkcionuoja senas ūkio mechanizmas, tik kai kurių jo dalių patobulinimas neduoda norimų rezultatų.

Į galutinius gamybinės veiklos rodiklius turi būti orientuoti visi įmonės padaliniai. Tam reikalinga taikyti normatyvinį lėšų formavimo metodą vidiniuose įmonės padaliniuose ir garantuoti gamybos valdymo ir skatinimo sistemos vienovę aukštesnėse ir žemesnėse grandyse. Tai kartu atitinka vidinės ūkiskaitos bei kolektyvinių darbo apmokėjimo formų plėtotės reikalavimus. Kolektyvinė ranga sudaro kiekvienam struktūriniam padaliniiui prielaidas formuoti darbo užmokesčio fondą remiantis normatyvais ir kiekvienoje grandyje garantuoti glaudžią sąsają tarp gamybos rezultatų ir apmokėjimo.

Iki šiol įmonės padaliniais darbo užmokesčio fondas buvo planuojamas kaip kiekvienam darbuotojui apskaičiuota darbo užmokesčio suma už numatytus atlikti darbus ir visiškai nesusijusi su viso padalinio darbo rezultatais. Šiomis sąlygomis kiekvienas rūpinosi turėti didesnį individualų darbo užmokesčio fondą. Tačiau kolektyvas negali panaudoti lėšų daugiau, negu jų užsidirba. Tai gali reguliuoti tik darbo užmokesčio normatyvas, kuris fiksuoja kiekvieno struktūrinio padalinio dalį bendrame įmonės darbo užmokesčio fonde. Remiantis normatyvais, darbo užmokesstis iš pradžių turi būti formuojamas padaliniuose. Normatyvinis lėšų formavimo metodas vidiniuose įmonės padaliniuose dar nėra plačiai paplitęs ir turi savo ypatybių. Pavyzdžiui, jam daro įtakos skirtinga padalinių darbuotojų (darbininkų vienietininkų, laikininkų, specialistų lyginamasis svoris) struktūra. Be to, kiekviena grandis (baras, cechas, brigada) glaudžiai susijusi su kitais įmonės padaliniais bei tarnybomis. Padalinių rezultatus riboja skiriamos užduoties bei išteklių apimtis, kitų grandžių ritmingas darbas. Grandis gali plėtoti gamybą mažindama darbuotojų skaičių, tačiau tam reikia išplėsti padalinių teises, kad jie savo nuožiūra galėtų naudoti sutaupytas darbo užmokesčio lėšas.

Normatyvas gali būti skaičiuojamas visam darbo užmokesčio fondui arba tik jo kintamajai daliai. Pirmuoju atveju įmonė gali būti suinteresuota pažeidinėti nomenklatūrą ir gaminti tik pelningiausią produkciją. Ekonominėje literatūroje pasitaiko nuomonė, kad tikslinga nustatyti atskirą normatyvą kiekvienai produkcijos rūšiai atskirai (5, p. 39—49). Tačiau tuose gamybos baruose, kur plati produkcijos nomenklatūra, sudaryti normatyvus pagal kiekvieną poziciją — labai daug darbo reikalingas procesas, todėl jie gali būti skaičiuojami detalių komplektui. Šis metodas gali būti taikomas ūkiskaitinėms grandims, pavyzdžiui, brigadai, gaminančiai visą gaminių komplektą.

Įvertinant kiekvieno padalinio darbo indėlį, reikalinga atsižvelgti ne tik į gamybos apimties didėjimą mažinant darbuotojų skaičių, bet ir į produkcijos kokybės gerinimą bei sąnaudų mažinimą. Tam visų pirma reikėtų labai pagerinti materialinių išteklių sąnaudų apskaitą žemesniuose gamybos padaliniuose (brigadose), atskirti tam tikrą ekonomiją nuo tariamos, priverstinės, kai, laiku nepristačius kai kurių komponentų, gamyba vyksta be jų. Tada visos lėšos, suskirstytos pagal specialias premijavimo sistemas (už materialinių sąnaudų ekonomiją, už aukštesnės



kokybės bei eksporto produkciją, už naujos technikos sukūrimą bei įdiegimą ir kt.), turi būti sujungtos į bendrą darbo užmokesčio fondą, sudarytą remiantis normatyvu. Be to, normatyviniu būdu sudarytas padalinių darbo užmokesčio fondas galėtų apimti lėšas, apskaičiuotas pagal tarifus ir materialinio skatinimo fondą. Tai padėtų atsakyti tokios premijavimo praktikos, kai specialistai bei tarnautojai buvo premijuojami iš materialinio skatinimo, o darbininkai — iš darbo užmokesčio fondo.

Taigi normatyviniu darbo užmokesčio fondo formavimas gamybos padaliniuose glaudžiai susietų kiekvienos grandies ir jos narių darbo apmokėjimą su jų indėliu, padidintų materialinio skatinimo vaidmenį ir kartu atsakomybę už prisiimtų įsipareigojimų vykdymą.

#### L I T E R A T U R A

1. Lietuvos TSR darbo ir socialinio apgūpinimo ministerijos duomenys.
2. *Кальманович Г. И.* Экономические стимулы совершенствования общественного производства.— Иркутск, 1988.
3. Оплата труда при социализме: вопросы теории и практики.— М., 1977.
4. *Радаев В.* Экономические интересы при социализме.— М., 1971.
5. *Сигиневич А.* Внутрихозяйственный расчет и интенсификация производства // Вопросы экономики.— 1984.— № 10.
6. *Солодкова С.* Методология системного исследования производственных отношений социализма // Экономические науки.— 1981.— № 1.
7. *Черковец В. Н.* Социализм как экономическая система.— М., 1982.
8. *Щербаков Г. С.* Фонды экономического стимулирования в социалистическом обществе.— М., 1974.

Vilniaus universitetas  
Tarptautinė politinės  
ekonomijos katedra

### СУЩНОСТЬ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗА КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОИЗВОДСТВА И НАПРАВЛЕНИЯ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ

Д. БИРУТИТЕ

#### Резюме

В статье рассматривается экономическая природа материального поощрения и его взаимосвязь с экономическими интересами и потребностями. Автор исходит из того, что материальное поощрение, будучи объективно определенным производственными отношениями, является составной частью хозяйственного механизма и служит средством практической деятельности и активизации труда индивидов и коллективов. Действенность системы материального поощрения заключается в обеспечении зависимости заработной платы от хозрасчетных доходов предприятия и его подразделений. Одним из направлений обеспечения данной зависимости является установление связи между фондом заработной платы и ростом производства при помощи нормативов. В работе обобщается некоторый опыт применения предприятиями нормативного формирования фонда заработной платы, раскрываются его недостатки и пути совершенствования.