

**DARBO NAŠUMO IR DARBO UŽMOKESCIO
AUGIMO TEMPŲ SANTYKIO REGULIAVIMO
PROBLEMAS ŠIUOLAIKINĖJE DARBO UŽMOKESCIO
ORGANIZAVIMO SISTEMOJE**

B. VENGRIENE

Dabartiniame mūsų šalies raidos etape pirmą kartą reikšmę ir aktualumą tolesnėje gamybos plėtotėje įgija jos intensyvinimas, darbo našumo kėlimas, taupus materialinių išteklių naudojimas. Besikeičiančioje gamybinėje situacijoje išryškėja tam tikri prieštaravimai, kuriuos sprendžiant reikia, kad būtų suderintos visos ūkio mechanizmo grandys ir kad jos būtų maksimaliai pajungtos gamybos intensyvinimo poreikiams. Tai liečia ir darbuotojų materialinį skatinimą, sudarantį atskirą ūkio mechanizmo posistemį.

Ūkinė praktika iškelia nemažą darbo užmokesčio organizavimo problemų. Pavyzdžiui, visuotinai pripažįstama, kad dabartiniame ūkio mechanizme nepakankamai skatinama technikos pažanga, gyvojo ir sudaiktinto darbo ekonomija. Dabartinė materialinio skatinimo sistema negarantuoja nuoseklaus ryšio tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo. Šis santykis liaudies ūkyje dažnai klostosi gaivališkai ir ne visada yra optimalus. Dėl to lėtėja darbo našumo augimo tempai, gamybos raida, susidaro disproporcija tarp gyventojų piniginių pajamų ir jų padengimo prekėmis bei apmokamomis paslaugomis. Todėl materialinio darbuotojų skatinimo klausimai šiuolaikinėje ūkio mechanizmo tobulinimo koncepcijoje užima žymią vietą, aktyviai ieškoma būdų ir priemonių, didinančių skatinamąjį darbo apmokėjimo poveikį darbo našumo didėjimui. TSKP CK ir TSRS MT 1979 m. liepos 12 d. nutarime, TSKP XXVII suvažiavimo dokumentuose, kituose partijos ir vyriausybės nutarimuose darbo užmokesčio veiksmingumo didinimui skiriama nemažą dėmesio pabrėžiant skatinamąją darbo užmokesčio funkciją.

Suaktyvėjo ir teoriniai darbo užmokesčio tyrimai, juose išryškėjo tam tikri nauji akcentai. Anksčiau ekonomistai pagrindinį dėmesį skyrė darbo užmokesčio, kaip liaudies gerovės kėlimo priemonės, vaidmeniui atskleisti, akcentavo socialinę jo pusę, o paskutiniuoju metu vis daugiau domimasi darbo užmokesčio sąryšiu su pagrindinėmis reprodukcijos proporcijomis. Kitaip sakant, naujuosiuose darbuose darbo užmokeskis vis dažniau tiriamas gamybos raidos ir jos efektyvumo didėjimo požiūriu. Šios krypties darbams tektų priskirti ir paskutiniuoju metu pagausėjusias publikacijas darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų klausimu.

Darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų suderinimo problema turi daug aspektų. Norint ją išspręsti, reikia atsakyti į klausimus, kodėl ir kokių laipsniu darbo našumas turi aplenkti darbo užmokesčio augimą, kaip šį santykį veikia liaudies ūkio struktūros poslinkiai, kokie veiksniai formuoja konkretų darbo našumo ir darbo užmokesčio santykį įvairiuose liaudies ūkio struktūrinuose lygiuose: visame liaudies ūkyje, atskirose šakose, įmonėse bei susivienijimuose. Būtent šie klausimai paskutiniuoju metu plačiau aptariami bei diskutuojami ekonominėje literatūroje.

Palyginti mažiau nagrinėjamas šios proporcijos realizavimo mechanizmas bei jo tobulinimo klausimai. Pasigendama darbų, atskleidžiančių gilumines priežastis, dėl kurių įmonėse bei susivienijimuose pažeidžiamas spartesnio darbo našumo augimo, palyginti su darbo užmokesčio augimu, reikalavimas, neišspręstas tebėra klausimas, koku būdu ši bendra ūkinė proporcija turi būti realizuojama pirminių gamybinių grandžių viduje.

Darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo reguliavimo efektyvios sistemos sukūrimas ekonominei teorijai kelia uždavinį giliau nagrinėti santykius, susiklostančius tarp įmonės gamybinio kolektyvo ir jame dirbančių visuomenės narių paskirstymo pagal darbą procese. Gamybai vis labiau visuomenėjant, paskirstymo pagal darbą santykiai įgauna naujų ypatybių. Jų atskleidimas yra būtina prielaida formuojant veiksmingą darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų reguliavimo mechanizmą tiek įmonėje, tiek visame liaudies ūkyje. Šiame straipsnyje ketinama panagrinėti darbo našumo bei darbo užmokesčio reguliavimą būtent šių santykių aspektu. Spartesnių darbo našumo augimo tempų būtinumas, palyginti su darbo užmokesčio didėjimu visame liaudies ūkyje, sudaro mūsų pasirinktos problemos metodologinį išeities tašką, tačiau pats savaime šis klausimas, kaip ir kiekybinė darbo našumo ir darbo užmokesčio tempų santykio pusė, peržengia šio straipsnio ribas.

Pasirinktas nagrinėjimo objektas reikalauja:

— tirti gamybos visuomenėjimo poveikį paskirstymo pagal darbą santykių raidai;

— nagrinėti darbo našumo ir individualaus darbo užmokesčio augimo gamybiniame kolektyve sąryšio mechanizmą šiuolaikinėje paskirstymo pagal darbą sistemoje;

— nustatyti galimas paskirstymo pagal darbą tobulinimo kryptis realizuojant planinį darbo našumo ir darbo užmokesčio santykį ir labiau materialiai suinteresuojant darbuotojus didinti darbo našumą.

Straipsnyje apsiribojama darbo našumo bei darbo užmokesčio augimo reguliavimo problemomis pramonės įmonėse bei susivienijimuose. Tačiau būtina pažymėti, kad analogiškos tendencijos išryškėja ir kitų liaudies ūkio šakų gamybiniuose kolektyvuose

Darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų planingo reguliavimo sėkmė visame socialistiniame liaudies ūkyje priklauso nuo to, kaip darbo užmokestis susietas su darbo našumu pirminėse liaudies ūkio grandyse — įmonėse arba susivienijimuose, kaip kiekvienas gamybos dalyvis suinteresuojamas didinti darbo našumą. Atrodytų, kad paskirstymas pagal darbą savaime sprendžia šią problemą. Tačiau ūkinė praktika rodo, kad taip nėra, kad šiuolaikinė paskirstymo pagal darbą sistema ne visada efektyviai skatina darbo našumo didėjimą. Tokių padėčių vargu ar galima aiškinti vien subjektyviais veiksniais, darbo apmokėjimo nukrypimu nuo paskirstymo pagal darbą dėsnio. Administracinės priemonės, daliniai darbo užmokesčio organizavimo pertvarkymai iš esmės reikalos nekeičia. Peršasi išvada, kad nepakankamo suinteresuotumo didinti darbo našumą priežastys yra gilesnės, slypinčios paskirstymo pagal darbą santykių dialektikoje brandaus socializmo etape.

Kaip žinoma, pats paskirstymas pagal darbą yra socialistinės gamybos priemonių nuosavybės santykių neantagonistinių prieštaravimų išraiška. Būdami lygiateisiai gamybos priemonių savininkai, socialistinės visuomenės nariai dalyvauja kolektyviniame gamybos procese, kurdami tiesiogiai visuomeninį produktą, nuo kurio priklauso gamybos tolesnės raidos ir gyvenimo lygio kėlimo galimybės.

Tačiau gamybinių jėgų išsivystymo netolygumas lemia socialinius-ekonominius skirtumus tarp darbuotojų naudojant visuomenei priklausančias gamybos priemones ir gamybos rezultato didelį priklausomumą nuo atskiro gamintojo individualių pastangų bei individualaus darbo jėgos. Socializmo materialinė techninė bazė pasižymi tuo, kad gamybos priemonės čia dideliu mastu tebėra individualaus darbo priemonės, besiskiriančios savo sudėtingumu, reikalaujančios tam tikrų specialių darbuotojų įgūdžių. Stambi mašininė ganyba brandaus socializmo sąlygomis dar tik pradeda virsti vientisa sistema, kuri tolygiai apimtų visus gamybos barus. Atitinkamai susiklosto ir gamintojų galimybių skirtumai, kurie, atsinaujinant gamybai, kas kartą iš naujo reprodukuojami. Todėl darbo pasidalijimas čia nėra tik gamybos technologijos atributas, jis lemia socialinius ekonominius skirtumus tarp socialistinės visuomenės narių kaip gamintojų.

Sie gamybos priemonių nuosavybės ypatumai sukelia būtinybę skatinti kiekvieno gamybos dalyvio atlikto darbo kiekį ir kokybę skirstant pagrindinę būtinąjį produkto dalį pagal darbą. Kitaip sakant, organizuojant paskirstymą, socialistinėje visuomenėje būtina kuo tiksliau išmatuoti kiekvieno gamybos dalyvio individualų darbo jėgą, nes būtent jis tampa sukurto produkto vartojimo matu. Šiuo principu remiasi ekonominė praktika paskirstymo srityje. Tokią jos kryptį patvirtino TSKP XXVII suvažiavimas ir kiti partijos bei vyriausybės nutarimai. „Padidinti darbo apmokėjimo sistemos efektyvumą, glaudžiau sieti darbuotojų atlyginimo dydį su jų darbo indėliu, ryžtingai šalinti lygiavos elementus, didinti materialinę ir moralinę atsakomybę už trūkumus ir aplaidumą darbe“, — pabrėžiama TSKP XXVII suvažiavimo nutarimuose (4, p. 308).

Individualus paskirstymas pagal darbą turi didžiulį skatinamąjį poveikį gamybos raidai, svarbią socialinę auklėjamąją reikšmę. Nuoseklus jo įgyvendinimas suinteresuoja darbuotojus pasirinkti gamybos sritį, geriausiai atitinkančią jų pasiruošimo lygį, nuveikti kuo didesnę darbą. Skatindamas didinti individualaus darbo jėgą, toks paskirstymo būdas atsiliepia gamybos bendrų rezultatų augimui, socialistinės visuomenės narių gerovės kilimui. Jis turi svarbią reikšmę aprūpinant gamybos barus reikiamos kvalifikacijos darbo jėga.

Tačiau pabrėžiant paskirstymo pagal darbą pozityviąją pusę, dažnai užmiršamas jo vidinis prieštarumas. Net teoriniuose darbuose, skirtuose paskirstymo pagal darbą nagrinėjimui, dar gana dažnai tyrimo metodologijoje galima rasti pagrįstai sukritikuotos bekonfliktiško gamybinių santykių vystymosi socialistinėje visuomenėje koncepcijos recidyvų. Tuo tarpu būtent dialektinių prieštaravimų paskirstymo pagal darbą santykiuose suvokimas yra būtina sąlyga parenkanti adekvačią darbo apmokėjimo tobulinimo politiką. Tai, kad dabartiniame etape darbo apmokėjimas ne visuomet atlieka savo skatinamąją funkciją gamybos rezultatų didinimui bei darbo našumo kėlimui, kad nėra aiškios jo tobulinimo strategijos, nemaža dalimi „kalta“ ir ekonominė teorija, nepakankamai atskleidusi paskirstymo pagal darbą raidos dialektiką.

Paskirstymas pagal darbą, būdamas genetiškai susijęs su visuomeninės gamybos priemonių nuosavybės santykiais, įkūnija savyje ir jų vidinį prieštarumą. Paskirstymo fazėje šis prieštarumas realizuojasi tiesiogiai visuomeninio darbo pobūdžiu, kuriant tiesiogiai visuomeninį darbo produktą, ir individualia paskirstymo forma priklausomai nuo gamintojo individualaus darbo kiekio bei kokybės. V. Leninas, pažymėdamas socialistinio paskirstymo prieštarumą, nurodo, jog socializme „...negalima bus užgrobti gamybos priemonių privatinę nuosavybę“, tačiau toje fazėje dar negalima panaikinti ir tolesnio neteisingumo, pasireiškiančio vartojimo reikmenų paskirstymu „pagal darbą“, o ne pagal reikmes (3, p. 439).

Visuomeninė gamybos priemonių nuosavybė sąlygoja tiesiogiai visuomeninį darbo pobūdį, pasireiškiantį suderinta kolektyvine gamintojų veikla keičiant ir paskirstant gamybos rezultata. „Kai tik visuomenė paima savo žinior gamybos priemones ir naudoja jas gamyboje betarpiškai suvisuomeninta forma, kiekvieno atskiro asmens darbas, kad ir koks įvairus būtų jo specifiškai naudingas pobūdis, iš pat pradžių pasidaror ir betarpiškai visuomeniniu darbu“,—rašė F. Engelsas (2, p. 266). Socialistinės visuomenės narių dalyvavimas gamybos procese, vykstantis „betarpiškai suvisuomeninta forma“, duoda kolektyvinį gamybos rezultatą— tiesiogiai visuomeninį produktą, kurio struktūra ir dinamika priklauso nuo visuomeninės darbo kooperacijos išsivystymo ir jos ypatybių. Sis kolektyvinis darbo rezultatas— tiesiogiai visuomeninis produktas— nėra aritmetinė tiesioginių individualių darbo sąnaudų suma* Dėl darbo pasidalijimo ir jo kooperacijos atsiranda naujas visuomeninis darbo gamybinis pajėgumas, kurį K. Marksas vadino „visuomeninio darbo prigimtinėmis jėgomis“ Jo veikiamos klostosi galutinio gamybos rezultato apimtis ir struktūra.

Tuo tarpu paskirstymo pagal darbą sistema pirmiausia orientuojama į individualios gamintojų darbo apimties nustatymą. Organizuojant darbo užmokestį, pagrindiniu jo paskirstymo kriterijumi tampa individualios darbo sąnaudos. Svarbiausios darbo užmokesčio organizavimo sistemos grandys siekia kuo tiksliau nustatyti individualaus darbo kiekį ir kokybę. Ekonominę šio proceso esmę sudaro naudojimas tam tikro visuomeninio darbo mato, kuriuo kokybiškai nevienodas konkretusis gamintojų darbas redukuojamas į vieną kokybę. Tačiau individualaus darbo redukcija paskirstymo pagal darbą procese nėra, mūsų manymu, analogiška visuomeninės vertės, atspindinčios galutinį gamybos rezultatą, susidarymui. Formuojantis visuomenei vertei, darbo redukcijos procesas vyksta toliau ir yra daugiau išbaigtas. Cia suniveliuojami ne tik darbo skirtumai, atsiradę dėl darbuotojų nevienodų individualių pastangų ir galimybių, bet ir skirtumai, sąlygoti objektyvių gamybos sąlygų: technikos bei technologijos ypatybių, specializacijos išsivystymo lygio, gamtinių sąlygų ir pan. Tuo tarpu pirmuoju atveju individualios darbo sąnaudos tėra visuomeniškai būtinos (visuomeniškai normalios) darbo sąnaudos konkrečiame gamybos bare, atsižvelgiant į šio baro faktinius ypatumus. Vadinasi, paskirstymo pagal darbą procese individualus kiekvieno gamintojo darbas išmatuojamas naudojant visuomeninį darbo matą, fiksuojantį tik tą darbo kiekio ir kokybiinių jo savybių visumą, kuri kinta priklausomai nuo individualių darbuotojo pastangų.

Tačiau, kylant gamybos visuomeniškumo laipsniui, vystantis darbo turiniui ir pobūdziui, ryškėja tam tikras prieštaravimas tarp vis labiau stiprėjančio visuomeninio gamybos pobūdžio ir paskirstymo, orientuoto į individualų darbo kiekį ir kokybę. Didžiulis gamybos mastas brandaus socializmo sąlygomis, kokybiniai darbo turinio poslinkiai, darbo pasidalijimo ir jo kooperacijos plėtotė kuo toliau, tuo labiau gamybos rezultatui suteikia visuomeninį pobūdį. Kiekvienas darbo produktas dabartinėje gamyboje tampa daugelio žmonių, asocijuotų gamintojų kolektyvinių pastangų išdava. Jo kiekis ir dinamika, vartojamosios savybės kuo toliau, tuo labiau priklauso nuo gamybos techninio lygio, jos technologijos ypatybių, nuo darbo pasidalijimo bei kooperacijos racionalumo, nuo to, kaip suderintai dirba visas gamybinis kolektyvas. Žinoma,

* K. Marksas, nagrinėdamas darbo kooperacijos poveikį gamybai, pažymi: „Panašiai kaip raitelių eskadrono puolimo jėga arba pėstininkų pulko pasipriešinimo jėga iš esmės skiriasi nuo sumos tų puolimo ir pasipriešinimo jėgų, kurias pajėgia išvystyti pavieniai raiteliai ir pėstininkai, taip ir mechaninė pavienių darbininkų jėgų suma skiriasi nuo to visuomeninio jėgos potencialo, kuris išsivysto, kai daug rankų vienu metu dalyvauja atliekant tą pačią nedalomą operaciją, pvz., kai reikia pakelti sunkumą, sukkti sukutvą arba pašalinti iš kelio kliūtį“ (1, p. 292).

kad dabartinio darbo pasidalijimo ir kooperacijos sąlygomis aplaidumas kurioje nors gamybos grandyje gali niekais paversti kruopštų ir sąžiningą kitų grandžių darbą ir sumenkinti galutinį gamybos rezultatą. Tuo tarpu būtų galutinis rezultatas ir teturi realią prasmę socialistinės gamybos tikslu požiūriu, t. y., liaudies gyvenimo lygio kėlimo, socialistinės gamybos tolesnio plėtojimo, darbo našumo didinimo požiūriu.

Igyvendinant partijos ekonominę strategiją, dabartiniame mūsų šalies raidos etape iškyla uždavinys: „Pervesti gamybą daugiausia į intensyvaus vystymo vėžes ir, tuo remiantis, spartinti ekonomikos augimo tempus“ (4, p. 271). Sprendžiant šį uždavinį, didėja reikšmė gamybos augimo intensyviųjų veiksnių, tokių kaip darbo našumo didinimas naudojant naujausius mokslo ir technikos laimėjimus gamybos materialinės techninės bazės tobulinimui, taupiai naudojant gyvojo ir sudaiktinto darbo sąnaudas. Kartu iškyla nauji šių veiksnių skatinimo uždaviniai.

Paskirstymas pagal darbą, orientuotas pirmiausia į individualių darbo sąnaudų kiekį ir kokybę, ne visada pajėgia įvykdyti šiuos uždavinius. Dėl to kaip reikiant nenaudojamos gamybos intensyvinimo galimybės, liaudies ūkyje atsiranda disproporcijų tarp piniginio darbo užmokesčio augimo ir darbo našumo didėjimo. Šis prieštaravimas ypač išryškėja imonės arba gamybinio susivienijimo lygiu realizuojant planuojamą darbo našumo ir vidutinio darbo užmokesčio augimo tempų santykį dabartinėje materialinio skatinimo sistemoje. Darbo našumo kilimas čia reiškiasi kaip bendras kolektyvo darbo rezultatas, o individualusis darbo užmokestis klostosi priklausomai nuo individualaus darbo kiekio ir kokybės poslinkių. Tai matyti nagrinėjant atskirų darbo užmokesčio organizavimo sistemų ryšį su darbo našumo kilimu.

Nagrinėjant darbo našumo ir darbo užmokesčio santykio reguliavimą pačiose imonėse bei susivienijimuose, reikia pažymėti, kad šio reguliavimo būdai iš principo skiriasi palyginti su kitais struktūriniais liaudies ūkio lygiais. Liaudies ūkio, šakos, imonės ar susivienijimo lygiu darbo užmokesčio fondo augimą galima tiesiogiai susieti su darbo našumo kilimu, atsižvelgiant į susiklosčiusias visuomenės reprodukcijos proporcijas. Pavyzdžiui, realizuojant TSKP CK 1983 m. birželio plenumo iškeltą uždavinį — kardinaliai padidinti darbo našumą, nuo 1984 m. pramonės ministerijoms nustatomi normatyviniai darbo našumo ir vidutinio darbo užmokesčio prieaugio santykiai. Visoje pramonėje pagal planą šis santykis turi sudaryti 0,56 (9, p. 14). Jis konkretizuojamas imonių ir susivienijimų planinėse užduotyse atsižvelgiant į jų realias darbo našumo perspektyvas. Tokiu būdu sudarant imonėje ar susivienijime darbo apmokėjimo šaltinius (darbo užmokesčio fondo, materialinio skatinimo fondo ir kt.), galima remtis darbo našumo didėjimo tempais, netgi reguliuoti šiuos šaltinius pagal darbo našumo kilimo normatyvą.

Tuo tarpu šių šaltinių paskirstymo fazėje pačiose imonėse bei susivienijimuose į pirmą vietą iškyla kiti kriterijai — individualių darbo sąnaudų kiekis ir kokybė. Darbo našumo ir darbo užmokesčio dinamikos savitarpio priklausomybė čia gali būti reguliuojama tik netiesioginiu būdu. O jei paskirstymas nepajungtas darbo našumo skatinimui, tai jo didinimo užduočių vykdymui ne visuomet skiriamas pakankamas dėmesys. Be to, čia galimas atotrūkis tarp lėšų, susikaupiančių darbo užmokesčio fonde ir kituose darbo apmokėjimo šaltiniuose, bei jų panaudojimo, nes panaudojimą reglamentuoja kiti veiksniai, skirtingi nuo šiuos šaltinius formuojančių veiksnių. Tuo galima įsitikinti nagrinėjant darbinukų individualaus darbo užmokesčio susidarymo tvarką šiuolaikinėje darbo užmokesčio organizavimo sistemoje.

Pagrindinė pramonėje dirbančių darbininkų dalis yra vienietiniai darbininkai. Nors jų lyginamasis svoris linkęs mažėti, bet kol kas ši apmokėjimo forma apima daugiau kaip 60% visų mūsų respublikos pramonės darbininkų (8, p. 57). Vienietinio darbininko atliktas darbas palyginamas su darbo norma, ir jos įvykdymas yra sąlyga gauti centralizuotai nustatytą tarifinį atlygį, diferencijuotą atsižvelgiant į darbo sudėtingumą, darbo sąlygas ir kai kurias kitas kokybines darbo charakteristikas. Didėjant individualiam darbininko darbo našumui ir išdirbiui, didėja ir gaunamos dalies dydis. Ir vis dėlto ši apmokėjimo forma negarantuoja nuoseklaus ryšio tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo. Priežastis yra tai, kad normų įtemptumo laipsnis yra netolygus įvairiuose gamybos baruose, nevienodos ir jų viršijimo galimybės.

Nemaža dalis gamyboje naudojamų darbo normų neatitinka gamybos organizavimo ir jos techninio lygio. Net 14% respublikos pramonės darbininkų dirba pagal statistines patyrimines normas, kurios nustatomos be jokio techninio pagrindimo (7, p. 4). Ypač didelis jų lyginamasis svoris pagalbinėje gamyboje, kur daug vienkartinių užsakymų, nestandartinės produkcijos, labai įvairi gaminių nomenklatura. Maždaug penktadalis pagalbinių darbininkų dirba pagal statistines patyrimines normas arba jų darbas iš viso nenormuojamas.

Be to, nemaža dalis darbo normų, priskiriamų prie techniškai pagrįstų, iš esmės mažai tesiskiria nuo statistinių patyriminių. Neretai jos tebegalioja ir atlikus organizacinius bei techninius pertvarkymus, todėl jų įtemptumo laipsnis yra žemas, jas įvykdyti ir viršyti galima be didesnių pastangų.

Apie normavimo būklę galima spręsti iš vidutinio normų įvykdymo lygio. Mūsų respublikos pramonės įmonėse jis svyruoja nuo 120 iki 140%. Didelis normų įvykdymo laipsnis būdingas visos šalies pramonei. Atsižvelgiant į tai, kad pramonės įmonių apskaitose neatsispindi pamainos vidiniai darbo laiko nuostoliai, siekiantys iki 10—11%, realus normų įvykdymo laipsnis dar aukštesnis. Kai kuriais apskaičiavimais, jis siekia vidutiniškai 165% (15, p. 52).

Smarkus normų viršijimas neparodo tikrojo darbo našumo padidėjimo lygio, todėl ir išaugusi virštarifinė darbo užmokesčio už normų viršijimą dalis yra nesusiėjusi su darbo našumo padidėjimu, kitaip sakant, tarp jų nėra tiesioginio ryšio.

Tačiau net ir dirbant pagal iš tikrųjų techniškai ir ekonomiškai pagrįstas normas, kai toks ryšys egzistuoja, čia geriausiai atveju išlaikomi vienodi darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempai. O apskritai, Darbo mokslinio tyrimo instituto ekonomistu apskaičiavimais, darbo užmokesčio prieaugis, padidėjęs normų įvykdymo laipsniui 1%, sudaro 2% (15, p. 52). Taigi ne darbo našumas aplenkia darbo užmokesčio didėjimą, o atvirkščiai, darbo užmokestis auga sparčiau už darbo našumą su visais iš to išplaukiančiais padariniais.

Dar mažiau apčiuopiama laikinių darbininkų individualaus darbo užmokesčio kitimo priklausomybė nuo darbo našumo dinamikos. Čia apmokėjimo kriterijumi tampa dirbto laiko kiekis, pagal kuri išmokama atitinkamas tarifinis atlygis ar pareiginė alga. Darbo užmokesčio didėjimas čia galimas tik pasikeitus darbo sudėtingumui (pakyla kvalifikacija, paaukštinama pareigose) arba centralizuotai peržiūrint tarifinius atlygius bei pareigines algas.

Centralizuotas tarifinių atlygių ir algų peržiūrėjimas, šalia daugelio svarbių uždavinių, koreguoja ir darbo našumo bei darbo užmokesčio augimo tempu santykį. Mat kartu su tarifinių atlygių ir algų peržiūrėjimu masiškai peržiūrimos išdirbio normos, vyksta laikinių darbuotojų atestacija, sudaromos sąlygos plačiau taikyti pažangesnes, ekonomiškai pagrįstas darbo sąnaudų normas ir normatyvus. Tačiau centralizuotas tarifinių atlygių ir algų didinimas reikalauja didelių valstybės biudžeto

išlaidų, nes įmonių bei susivienijimų sukauptų rezervų tam nepakanka. Be to, darbo našumo didinimo stimulas čia daugiausia vienkartinis, pasireiškiantis tuo laikotarpiu, kai nustatomos naujos apmokėjimo sąlygos. Kadangi praktikoje tarifiniai atlygiai ir pareiginės algos lieka nepakitusios 10—15 metų, tai ir jų poveikis darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų reguliavimui lieka epizodinis.

Paskutinį kartą naujos apmokėjimo sąlygos buvo nustatytos 1972—1975 metais. Tada buvo konstatuotas normų kokybės pagerėjimas, normavimo sferos išplitimas. Ne tik plėtėsi laikinių darbininkų darbo normavimas, bet pajudėjo ir inžinerijos bei technikos darbuotojų, tarnautojų darbo normavimo reikalai.

Respublikos mašinų gamybos pramonėje, iki nustatant naujas darbo apmokėjimo sąlygas, normuojamą darbą dirbo maždaug trečdalis laikinių darbininkų ir 29% ITD. Įvedus naujas apmokėjimo sąlygas, jų lyginamasis svoris pakilo atitinkamai iki 48% ir 35%. Skaičius vienetinių darbininkų, dirbančių pagal techniškai pagrįstas normas, pakilo nuo 60% iki 70%, tarp normuojamą darbą atliekančių laikininkų, dirbančių pagal techniškai pagrįstas normas, padaugėjo nuo 61% iki 74% (7, p. 59).

Tačiau šie teigiami poslinkiai daugeliu atvejų tebuvo trumpalaikiai. Senstant tarifiniams atlygiams ir algoms, normavimo būklė palaipsniui blogėjo. Štai jau 1980 m. vidutinis normų įvykdymas respublikos pramonėje viršijo 124%, iš jų statybinų medžiagų, baldų ir medžio apdirbimo pramonės šakose jis sudarė per 130%. Net 13% respublikos pramonės vienetinių darbininkų normų įvykdymas siekė 150% ir daugiau.

Ekonominėje literatūroje esama pasiūlymų tarifinius atlygius ir pareigines algas peržiūrėti reguliariai ir sutrumpinti jų galiojimo laiką iki penkmečio arba net 2—1 metų (10, p. 12, 17, 103—107). Priitarianai bendrai išdėjai dėl peržiūrėjimo reguliarumo, praktiškai labiau priimtinas atrodytų pirmasis pasiūlymas — peržiūrėti tarifinius atlygius bei algas kas penkeri metai kartu su penkmečio plano tvirtinimu. Toks peržiūrėjimas vyksta dvyliktajame penkmetyje. Tarifų sistemos tobulinimas turėtų sudaryti prielaidas didesniam priklausomai nuo darbo sąlygų, atsižvelgiant ne tik į jų sunkumą bei kenksmingumą, bet ir kai kurių darbo rūšių visuomeninį prestižą, jų patrauklumo laipsnį. Kartu su tarifų sistemos tobulinimu keisis ir visa darbo ir darbo užmokesčio organizavimo sistema. Keliamas klausimas padidinti darbo užmokesčio vaidmenį ne vien sprendžiant socialinius uždavinius, bet pirmiausia didinant jo skatinamąjį vaidmenį. Esant dabartiniam vidutinio darbo užmokesčio lygiui (vienuoliktos penkmečio pabaigoje šalyje jis pasiekė 190 rb per mėnesį), tolesnis jo didinimas prasmingas tik didėjant konkrečiam kiekvieno darbuotojo įnašui į bendrus gamybinio kolektyvo darbo rezultatus. Todėl naujos darbo apmokėjimo sąlygos turėtų būti nustatomos daugiausia iš gamybinių kolektyvų vidinių rezervų. Kitaip sakant, naujos apmokėjimo sąlygos nustatomos tik tuomet, kai įmonės bei susivienijimai sukaups tam tikslui reikalingų lėšų mažindami darbuotojų skaičių, taupydami darbo užmokesčio fondą.

Neuneigiant vienkartinio centralizuoto tarifinių atlygių ir algų peržiūrėjimo reikalingumo ir reikšmės (atstatomi nepagrįsti darbo užmokesčio diferenciacijos nukrypimai įvairioms darbuotojų grupėms, tobulinamas darbo sudėtingumo, darbo sąlygų poveikis darbo apmokėjimui ir pan.), ši priemonė vis dėlto iš principo negali išspręsti klausimo, kaip užtikrinti nuoseklį ir pastovią priklausomybę tarp individualaus darbo užmokesčio augimo ir darbo našumo dinamikos.

Tam tikrą vaidmenį čia gali atlikti ir atlieka kintamoji individualaus darbo užmokesčio dalis, kurią sudaro premijos bei priemokos ir prie-

dai. Nustatant premijavimo rodiklius ir sąlygas, galima individualų darbo užmokesį susieti su veiksniais, lemiančiais darbo našumo didėjimą gamybiniame kolektyve. Tai ypač svarbu laikinės darbo apmokėjimo formos taikymo atveju, nes čia darbo apmokėjimas laikotarpiais tarp tarifinių atlygių peržiūrėjimo, kaip jau minėta, auga tik keliant kvalifikacinę kategoriją arba paaukštinant pareigose. Premija panaudojama ir vienietinių darbininkų darbo apmokėjimui susieti su darbo našumo kilimu, peržiūrint išdirbio normas. Dabartinėje darbo užmokesčio organizavimo sistemoje daugelyje įmonių darbuotojai premijuojami už techniškai pagrįstų normų įvykdymą bei viršijimą, už naujų, pažangesnių normų taikymą, už asmeninių planų ir užduočių įvykdymą bei viršijimą, už darbo našumo planinių užduočių įvykdymą, projekcinio darbo imlumo įsisavinimą ir pan. Apie platų premijinių sistemų paplitimą byloja mūsų respublikos pramonės įmonių statistiniai duomenys. Maždaug penktadalį darbininkų darbo užmokesčio fondo sudaro įvairios premijos. Premijinės darbo apmokėjimo sistemos apima praktiškai visus respublikos pramonės darbininkus.

Pažymint svarbią premijos reikšmę materialiniam darbuotojų suinteresuotumui galutiniais gamybos rezultatais padidinti, kartu gerai žinomas ir kitas premijavimo aspektas. Dabartinėje darbo užmokesčio organizavimo sistemoje premija neretai tampa tarifinio darbo užmokesčio priedu, skirtu planuojamam darbo užmokesčio vidurkiui palaikyti ir jo dinamikai, esant pastoviai tarifinei daliai. Šiuo atveju jos skatinamasis poveikis darbo našumui bei jo efektyvumui mažėja, nes mažėja ir reikalavimų premijai gauti lygis. Tokia padėtis, kai premijos mokamos praktiškai visiems darbuotojams nepriklausomai nuo jų realaus indėlio į gamybos rezultatus, mažina premijos reikšmę. Dėl to premijavimo plėtimas praktikoje neišsprendžia darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo sąryšio problemas.

Vis dėlto, nepaisant šiuolaikinėje gamyboje taikomų premijinių sistemų trūkumų, potencialiai jos galėtų atlikti svarbų vaidmenį susiejant individualaus darbo užmokesčio augimą su gamybinio kolektyvo darbo našumo didėjimu ir gamybos efektyvumo kilimu. Premijinių sistemų tobulinimas, tinkamas oreiūravimo salvgų ir rodiklių parinkimas dabartiniame etape yra svarbi darbo apmokėjimo tobulinimo kryptis.

Dar vienas būdas individualaus darbo užmokesčio augimui susieti su darbo našumo ir gamybos efektyvumo didėjimu gamybiniame kolektyve yra įvairios priemokos ir priedai, taikomi tiek darbininkams, tiek inžineriniam bei techniniam personalui. Iš dabar pramonės darbininkams taikomų priedų ir priemokų paminėtini iki 20% padidinti tarifiniai įkainiai darbininkams, dirbantiems pagal techniškai pagrįstas darbo normas, nustatytas šakos tinių normatyvų lygio arba juos viršijančias. Respublikos pramonėje tokie padidinti įkainiai naudojami apmokant apie 13% darbininkų, dirbančių pagal techniškai pagrįstas normas. Siekiant paskatinti darbininkus derinti profesijas, plėsti aptarnavimo zonas, atlikti planinę užduotį mažesniu darbuotojų skaičiumi, dabartinėje darbo užmokesčio organizavimo sistemoje numatytas priedas iki 30% darbininko tarifinio atlygio ar pareiginės algos. Priedais skatinamas pažangių aptarnavimo normų taikymas. Darbininkams, aptarnaujantiems didesnį skaičių staklių, mašinų, agregatų, įrengimų negu numatyta šakinuose normatyvuose, už kiekvieną normos viršijimo procentą tarifinis atlygis gali būti padidintas 1%. Priedais skatinama kelti darbininkų kvalifikaciją. Už profesinį meistriškumą aukštos kvalifikacijos darbininkai, dirbantys atsakinguose darbuose, gali gauti priedus iki 12% tarifinio atlygio dydžio.

Priedai ir priemokos taikomi ir kitoms darbuotojų kategorijoms, t. y. ITD bei tarnautojams. Aukštos kvalifikacijos inžinerijos bei technikos darbuotojams gali būti mokami priedai, sudarantys 30%, o konstruktoriams ir technologams — 50% pareiginės algos.

Pastebima tendencija tokius priedus ir priemokas plėsti susiejant juos su darbo našumo bei gamybos efektyvumo didėjimu. Šiuo keliu einama šalyje vykdant ekonominį eksperimentą, kurio tikslas išplėsti įmonių teises ir padidinti jų atsakomybę už darbo rezultatus. Mūsų respublikos pramonės įmonės, dalyvaujančios šiame eksperimente, turi teisę, neviršydamas darbo užmokesčio fondo, mokėti padidintus priedus aukštos kvalifikacijos darbininkams ir inžinerinio bei techninio personalo darbuotojams*.

Nors premijos ir priedai gali būti panaudojami santykiui tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio įmonėje reguliuoti, patys savaime jie šios priklausomybės neužtikrina. Čia viskas priklauso nuo to, ar kintamosios darbo užmokesčio dalies dinamika susijusi su darbo našumo dinamika. Jeigu skatinimo sistemoje tokio ryšio nėra arba jeigu jis nepastovus bei netiesioginis, premijų ir įvairių priedų lyginamojo svorio didėjimas gali net pažeisti proporciją tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų. Kol kas tokia situacija praktikoje nereta.

Taigi nei tarifinė, nei kintamoji darbo užmokesčio dalis šiandien nepajėgia tiesiogiai, pastoviai ir nuosekliai susieti darbo našumo augimą socialistinėje įmonėje arba susivienijime su individualaus darbo užmokesčio didėjimu. Tobulinant ūkio mechanizmą, ši problema dar tebelaukia savo sprendimo. Tačiau šiandien aiškėja kai kurios jos sprendimo metodologinės kryptys, diktuojamos darbo tolesnio visuomenėjimo proceso.

Darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo reguliavimo mechanizmo sukūrimas reikalauja paskirstymo pagal darbą santykių tobulinimo. Tolesnė paskirstymo santykių raida susijusi su visuomeninės darbo kooperacijos vystymusi stiprėjant ir kokybiškai keičiantis materialinei techninei brandaus socializmo bazei. Darbo tiesiogiai visuomeninis pobūdis šiuolaikiniame etape vis daugiau išryškėjo ne tik visuomeninio jo paskirstymo bei reguliavimo, bet ir gamybos technologijos požiūriu. Besikeičiantis darbo turinys diktuoja naujas darbo organizavimo bei jo skatinimo formas, atitinkančias šiuolaikinę darbo kooperacijos raidos pakopą bei jos tolesnio vystymosi poreikius. Kolektyvizmo prado stiprėjimo darbo procese sąlygomis vis tvirtesnes pozicijas įgauna kolektyvinės darbo organizavimo bei apmokėjimo formos, turinčios dideles galimybes sprendžiant prieštaraviną tarp vis labiau ryškėjančio gamybos visuomeninio pobūdžio ir individualaus paskirstymo pagal darbą. Jų raida turėtų palengvinti darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų reguliavimą tiek įmonės viduje, tiek visame liaudies ūkyje.

Dabar pramonėje plinta brigadinė darbo apmokėjimo ir organizavimo forma, kuri turi tapti pagrindine darbo organizavimo ir apmokėjimo forma. Respublikos pramonėje 1981—1983 m. darbininkų, dirbančių brigadose, lyginamasis svoris padidėjo nuo 48 iki 65%. Trys ketvirtadaliai dabartinių brigadų dirba pagal vieningą paskyrą. Brigadose pradedami diegti ūkiskaitiniai principai, nes tik ūkiskaitos sąlygomis gerai išryškėja jų privalumai darbo organizavimo ir skatinimo srityse, atsiranda galimybės kiekvieno darbuotojo individualų darbo užmokesį susieti su galutiniais darbo rezultatais, su darbo našumo augimu visoje įmonėje ar susivienijime.

Tačiau dabartinėje ūkinėje praktikoje naujo tipo brigados tik pradedamos organizuoti, todėl ir šis darbas ne visada būna sėkmingas. Organizuojant brigadas, neišvengiama formalizmo, paradžiškumo, kiekibi-

* IV—VI kategorijos darbininkai gali gauti priedus, sudarančius nuo 16 iki 24% tarifinio atlygio dydžio, o ITD bei tarnautojų darbo užmokesčiai gali būti padidintas priedu iki 50% pareiginės algos dydžio.

nių rodiklių vaikymosi. Tuo tarpu veikiančių brigadų patyrimas rodo, kad jų kūrimui būtinas didelis paruošiamasis darbas.

Ypatingą reikšmę didinant brigadų efektyvumą turi įmonės planavimo sistemos pertvarkymas, orientuojant ją į tai, kad pagrindiniu planavimo objektu įmonėje taptų pati brigada. Tačiau kol kas daugelyje įmonių esanti planavimo sistema nenumato brigadoms ūkiskaitinių rodiklių, menkai tvarkomas normavimas, nėra pagrįstų kompleksinių darbo sąnaudų normu. Neatsitiktinai ūkiskaitinės brigados bendrame gamybinių brigadų skaičiuje tesudaro 10—15%, o kai kuriose respublikos pramonės šakose, pavyzdžiui, baldų ir medžio apdirbimo pramonėje, mėsos ir pieno pramonėje, jos nesiekia nė 5% (7, p. 4). Tokia būklė paaiškinama daugeliu priežasčių: tai ir neišspręsti organizaciniai klausimai, normatyvinės bei metodinės medžiagos stoka, prasta normatyvų bazė, tai ir gamybos vadovų inertiškumas bei papildomos atsakomybės vengimas. Tam tikrą vaidmenį čia vaidina ir ta aplinkybė, kad tebėra neišspręsta nemaža bendrų principinių ūkio mechanizmo tvarkymo problemų.

Vis dėlto pažangiausių šalies įmonių, taip pat ir mūsų respublikos kai kurių įmonių sukauptas patyrimas leidžia prognozuoti šiai darbo organizavimo ir apmokėjimo formai ateityje reikšmingą vaidmenį užtikrinant tiesioginį ryšį tarp darbo našumo augimo ir individualaus darbo užmokesčio didėjimo. Nuoseklus tokio ryšio reguliavimas įmanomas pagerinus planavimą remiantis iš esmės pertvarkytu normavimu ir įvedus ūkiskaitą.

Ypač svarbu yra tobulinti normavimą pereinant nuo techniškai pagrįstu normų atskiroms operacijoms prie kompleksinių sustambintų normų. Kaip tik kompleksinės sustambintos normos geriausiai atitinka brigadinės organizavimo formos ypatumus. Jomis remiantis, galima nustatyti brigadai mokliškai pagrįsta kolektyvinę normuotą darbo užduotį, normatyvinį darbuotojų skaičių, darbo užmokesčio fondą, bendrąsias gamybos sąnaudas. Kolektyvinių normuotų užduočių nustatymas remiantis kompleksinėmis sustambintomis normomis įgalintų brigados darbo rezultatą subalansuoti su galutiniais įmonės ar susivienijimo rezultatais, o kartu išlaikyti planuojamą įmonės (susivienijimo) darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tempų santykį jau pirminių darbo organizavimo grandžių lygiu.

Plečiant ūkiskaitos principus brigadų darbo organizavime, aiškėja dar viena darbo apmokėjimo bei darbo našumo santykio reguliavimo įmonėse bei susivienijimuose problema — bendro darbo apmokėjimo fondo paskirstymas brigados nariams vykdant kolektyvinę normuotą užduotį. Kitaip sakant, kyla klausimas, koku būdu paskirstyti brigados darbo užmokesť jos nariams. Tai ypač aktualu, kai brigadą sudaro skirtingos kvalifikacijos darbuotojai, kai nevienodas darbų sudėtingumo laipsnis. Dabar daugumoje šakinių rekomendacijų ir nuostatų apie gamybinę brigadą numatyta kolektyvinį brigados darbo užmokesť skirstyti atsižvelgiant į tarifinę kategoriją ir dirbtą laiką kartu taikant papildomam uždarbiui ir premijoms darbo indėlio koeficientą — DIK. Darbo indėlio koeficientas nustatomas pačioje brigadoje atsižvelgiant į konkretų kiekvieno jos nario įnašą į brigados darbo rezultatą. Kaip tik ši darbo užmokesčio dalis, mokama pagal darbo indėlio koeficientą, turėtų praktiškai realizuoti brigados savarankiškumą materialinio skatinimo srityje, įvertinant tokius darbuotojų darbo aspektus, kurie neatsispindi tarifų sistemoje, bet vaidina esminį vaidmenį darbo našumo didinimui bei galutinio gamybos rezultato gerinimui. Tai faktinis darbo laiko panaudojimas ir darbo drausmė, profesijų derinimas, aukštas profesinis meistriškumas ir kt. Tačiau stokojant DIK nustatymo metodikos, jis taikomas ne visose brigadose. Respublikos pramonėje dabar DIK darbo užmokesčiui

paskirstyti naudojamas tik maždaug pusei brigadose dirbančių darbininkų. Kol kas neišspręstas klausimas, kaip brigadose panaudoti darbo užmokesčio fondo ekonomiją tais atvejais, kai dėl padidėjusio darbo našumo sumažinamas darbuotojų skaičius arba pasiekiami materialinių sąnaudų ekonomija. Veikiantys nuostatai apriboja maksimalų premijų ir priedų dydį, reglamentuoja jų taikymo galimybes kiekvienai darbuotojų kategorijai. Tačiau tokia reglamentacija prieštarauja gamybinių kolektyvų savarankiškumui ir nelaiduoja nuoseklaus ryšio tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo. Įvedant naujas apmokėjimo sąlygas įmonėse, numatoma šių apribojimų atsisakyti. Matyt, tolesnėje ūkio mechanizmo raidoje turėtų didėti brigadų atsakomybė už realų galutinį gamybos rezultatą, o kartu ir jų savarankiškumas naudojant bendrą uždirbtą darbo apmokėjimo fondą.

Apskritai tolesnė darbo kooperacijos raida ir gamybos rezultato priklausomybės nuo bendrų kolektyvo pastangų padidėjimas leidžia tikėtis, kad ateityje darbo užmokestyje didės kintamoji dalis, tiesiogiai priklausanti nuo bendrų kolektyvo rezultatų, nuo darbo našumo augimo. Šiuo keliu einama šalyje tobulinant ūkio mechanizmą. Čia, kaip jau minėta, gerokai išplėstos įmonių ir susivienijimų teisės panaudojant darbo užmokesčio fondo ekonomiją, pasiektą sumažinus darbuotojų skaičių, individualiam premijavimui bei įvairioms priemonėms ir priedams.

Būtinumas glaudžiau susieti darbo našumo ir darbo užmokesčio augimą ne tik planuojant įmonės ar susivienijimo darbo apmokėjimo šaltinius, bet ir palaikant šią priklausomybę žemesnėse gamybos organizavimo grandyse reikalauja plėsti gamybinių kolektyvų savarankiškumą diferencijuotai skatinant darbuotojus priklausomai nuo jų individualaus indėlio į kolektyvo darbo našumo didėjimą. Žinoma, ši tendencija artimiausioje perspektyvoje gali padidinti darbo užmokesčio diferencijavimą, nes didės darbo užmokesčio fondo ir kitų skatinimo šaltinių dalis, naudojama rezultatyvesniam bei našesniam individualiam ir kolektyviniam darbiui skatinti. Sis iš pirmo žvilgsnio paradoksalus reiškinys darosi suprantamas atsižvelgiant į tai, kad socialinių ekonominių darbo skirtumų negalima įveikti darbo žmonių pajamų išlyginimo būdu. Lygiavos principas šiuolaikinėje gamyboje neskatina jos tolesnės raidos, materialinės techninės bazės vystymo ir tobulinimo, darbo našumo didinimo, galutinių gamybos rezultatų augimo. Todėl darbo užmokesčio diferencijavimo didinimas priklausomai nuo kiekvieno darbuotojo realaus indėlio į darbo našumo didinimą bei galutinius gamybos rezultatus šiuolaikinėmis sąlygomis tampa esmine prielaida darbo turinio skirtumų mažėjimui, tiesiogiai visuomeninio darbo pobūdžio tolesnei raidai.

LITERATURA

1. Marksas K. Kapitalas, t. I.— V., 1957.
2. Engelsas F. Anti-Diuringas.— V., 1958.
3. Leninas V. I. Valstybė ir revoliucija.— Raštai, t. 25.
4. TSKP XXVII suvažiavimo medžiaga.— V., 1986.
5. Dėl ūkio mechanizmo tolesnio tobulinimo ir partinių bei valstybinių organų uždavinių: TSKP CK 1979 m. liepos 12 d. nutarimas. Dėl planavimo gerinimo ir ūkio mechanizmo poveikio stiprinimo gamybos efektyvumo didinimui ir darbo kokybės gerinimui: TSKP CK ir TSRS Ministrų Tarybos 1979 m. liepos 12 d. nutarimas.— V., 1980.
6. Закон СССР о трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями.— Правда, 1983, 19 июля.
7. Gaigalas B. Brigadinio darbo tobulinimo problemos.— Liaudies ūkis, 1983, Nr. 7.
8. Materialinis skatinimas Lietuvos TSR pramonėje.— V Mintis, 1983.
9. Байбаков Н. Уверенная поступь экономики СССР.— Плановое 1984, № 2.

10. Капустин Е. Активное использование заработной платы для интенсификации общественного производства и роста его эффективности.— Социалистический труд, 1983, № 4.
11. Кокин Ю. Об особенностях организации заработной платы в 80-е годы.— Социалистический труд, 1984, № 2.
12. Кунельский Л. Важная народнохозяйственная пропорция.— Социалистический труд, 1982, № 9.
13. Мстиславский П. Динамика производительности и оплаты труда.— Вопросы экономики, 1984, № 8.
14. Осипенков П. С. Производительность труда и заработная плата.— М.: Мысль, 1974.
15. Петроченко П. Ориентироваться на интенсификацию производства.— Социалистический труд, 1984, № 3.
16. Ракотин В. Новые возможности стимулирования труда.— Социалистический труд, 1984, № 4.
17. Шкурко С. И. Стимулирование качества и эффективности производства.— М.: Мысль, 1977.
18. Шкурко С. И. О повышении стимулирующей роли тарифов и окладов в заработной плате.— Плановое хозяйство, 1983, № 8.

Vilniaus valst. V. Kapsuko universitetas
 Tarplakultinė politinės ekonomijos katedra

Redakcinei kolegijai
 įteikta 1984 m. rugsėjo mėn.

**ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ
 РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА
 И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЕ
 ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

Б. ВЕНГРЕНЕ

Резюме

С переходом на интенсивный путь развития производства появляется необходимость создания надежного механизма регулирования темпов роста производительности труда и заработной платы. В статье рассматриваются особенности существующей системы обеспечения зависимости между ростом производительности труда и индивидуальной заработной платы в производственном коллективе. Анализ формирования индивидуальной заработной платы приводит к выводу, что существующая система организации заработной платы не способна обеспечить прямую, постоянную, последовательную связь между темпами роста производительности труда и заработной платы, что нередко приводит к нарушению планируемого уровня данной пропорции на предприятиях и в объединениях.

Существующие нарушения такой связи, на наш взгляд, объясняются не только недостатками организационного порядка, а имеют более глубокую основу. Такой основой является диалектическая противоречивость отношений распределения по труду, которые, в свою очередь, отражают неантагонистические противоречия отношений социалистической собственности на средства производства. Одним из проявлений такой противоречивости следует считать то, что по мере развития непосредственно общественного характера труда результат производства все в большей степени становится продуктом коллективного производства, в то время как распределение по труду остается основанным на учете количества и качества индивидуального труда. Если рост производительности труда проявляется как общий результат усилий всего производственного коллектива, то индивидуальная заработная плата формируется в зави-

симости от количества и качества труда отдельного работника. А так как общий результат производства не тождествен простейшей сумме индивидуальных затрат труда, появляется возможность расхождения их динамики, что в свою очередь приводит к нарушению зависимости между ростом производительности труда и заработной платы.

Возможности решения данного противоречия усматриваются в расширении прав и ответственности производственных коллективов в использовании фондов материального стимулирования, в совершенствовании нормативного принципа планирования источников оплаты труда, в дальнейшем развитии бригадной формы организации и оплаты труда.