

ASMENINIO MATERIALINIO SUINTERESUOTUMO STIPRINIMO IR DARBO UŽMOKESČIO SUTVARKYMO PRAMONĖJE KLAUSIMU

V. REKEVIČIENE

Sprendžiant didžiulius komunizmo statybos uždavinius, svarbią reikšmę įgauna asmeninio materialinio suinteresuotumo vystyti gamybą stiprinimas. TSKP Programoje pabrėžiama: „Partija vadovaujasi leniniiniu teiginiu, kad komunizmo statyba turi remtis materialinio suinteresuotumo principu“¹.

Svarbiausia pramonės darbuotojų materialinio suinteresuotumo įgyvendinimo priemonė yra apmokėjimas pagal darbą, kuris „per būsimąjį dvidešimtmetį liks pagrindinis šaltinis materialiniams ir kultūriniais darbo žmonių poreikiams patenkinti“². Valstybinėse pramonės įmonėse apmokėjimo pagal darbą forma yra piniginis darbo užmokestis. Juo pilniau ir geriau panaudojamas apmokėjimo pagal darbą principas, organizuojant darbo užmokestį, tuo aukštesnis darbuotojų materialinis suinteresuotumas darbo rezultatais.

Remiantis Lietuvos TSR Liaudies ūkio tarybos šilko, vilnos, linų (linų pramonė visur imama be pirminio linų apdirbimo įmonių) bei medvilnės pramonės įmonių medžiagos analize, straipsnyje mėginama parodyti, kokią įtaką turėjo darbo užmokesčio sutvarkymas, stiprinant darbuotojų asmeninį materialinį suinteresuotumą darbo rezultatais. Žinoma, viename straipsnyje neįmanoma pilnai išnagrinėti darbo užmokesčio sutvarkymo vaidmens, stiprinant darbuotojų materialinį suinteresuotumą. Todėl šiame straipsnyje plačiau liečiamos tik individualinio materialinio suinteresuotumo įgyvendinimo priemonės — darbo užmokestis ir premijavimas, — sutvarkius darbo užmokestį.

1. Kodėl buvo būtina sutvarkyti darbo užmokestį?

Pagrindinis darbo užmokesčio organizavimo trūkumas pokariniais metais buvo sumažėjimas tarifinio atlyginimo lyginamojo svorio darbo užmokestyje. Tarifinis atlyginimas Lietuvos TSR Liaudies ūkio tarybos (LŪT) šilko, vilnos, linų ir medvilnės pramonės darbininkų-vienetininkų darbo užmokestyje iki darbo užmokesčio sutvarkymo vidutiniškai sudarė 55,8%, o darbininkų-laikininkų — 70,4%. Minėtų tekstilės pramonės šakų inžinerijos-technikos darbuotojų tarnybiniai atlyginimai vidutiniškai sudarė 80,2%³ jų darbo užmokesčio. Tarifinis atlygis nustojo buvęs atlyginimo už darbą matu, nebeapsprendė darbininkų darbo užmokesčio. Atsirado įvairūs priedai prie tarifo, nesusiję su darbo našumo kilimu. Tų

¹ Tarybų Sąjungos Komunistų partijos Programa, Vilnius, 1961, p. 74.

² Ten pat.

³ Apskaičiuota, remiantis Lietuvos TSR LŪT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriaus duomenimis.

priedų tikslas buvo užtikrinti darbininkams susidariusį vidutinį darbo užmokesį. Todėl, esant tokiam darbo užmokesčio organizavimui, darbininkai nebuvo suinteresuoti kelti darbo našumą.

Esant žemam tarifo lyginamajam svoriui darbininkų darbo užmokesyje, išdirbio normos buvo nustatomos tokios, kad galima būtų išlaikyti planuojamą arba faktiškai susidariusį darbo užmokesčio lygį. Tai buvo viena iš plataus statistinių-patyriminių normų, stabdančių darbo našumo kilimą, taikymo priešasčių. Žemas tarifinio atlyginimo lyginamasis svoris darbo užmokesyje apsunkino techniškai pagrįstų išdirbio normų įdiegimą. Techniškai pagrįstos išdirbio normos 1960 m. kovo mėn. Lietuvos TSR šilko pramonėje sudarė tik 26,3% visų normų, vilnos pramonėje — 20,9%, medvilnės pramonėje — 15,3%, linų pramonėje — 13,5%⁴. Techniškai nepagrįstas normas reikėdavo dažnai peržiūrėti, o tai pakirsdavo darbininkų pasitikėjimą jomis. Pagaliau ir tos išdirbio normos, kurios buvo laikomos techniškai pagrįstomis, buvo žemos. Tokios normos buvo žymiai viršijamos. Lietuvos TSR šilko pramonėje 1960 m. kovo mėn. normos vidutiškai buvo įvykdomos 139%, medvilnės pramonėje — 138,3%, vilnos pramonėje — 143,9%, linų pramonėje — 179,1%⁵.

Dėl žemų išdirbio normų negalima buvo išskirti tikruosius gamybos pirmūnus. Dėl techniškai nepagrįstų išdirbio normų atsirado labai dideli skirtumai, apmokant vienodą darbą įvairiose įmonėse ir įvairiuose cechuose.

Žemi tarifiniai atlygiai neleido teisingai taikyti darbo užmokesčio formas bei sistemas. Darbo užmokesčio formos bei sistemos buvo parenkamos, atsižvelgiant ne į jų efektyvumą, t. y. ne į tai, kokios sistemos tomis gamybos sąlygomis užtikrina tiesioginį ir darbininkams labiausiai suprantamą ryšį tarp darbo našumo ir apmokėjimo, o daugiausia į tai, kiek jos įgalina padidinti darbo užmokesį virš tarifinio atlyginimo. Todėl ypač plačiai buvo taikoma vienetinė darbo užmokesčio forma. Atsižvelgiant į tai, kad laikininkų atlygių dydis negalėjo užtikrinti susidariusio darbo užmokesčio lygio, vienetinis apmokėjimas buvo taikomas netgi ten, kur negalima apskaičiuoti darbų apimties ir teisingai juos normuoti, o taip pat tuose gamybos baruose, kuriuose taikyti šį apmokėjimą buvo netikslinga. Pavyzdžiui, tekstilės pramonės įmonių dažymo ir taurinimo barų darbininkams: dažytojams, vėlėjams, pūko kirpėjams ir kitiems, kurių darbą nors ir galima normuoti, bet neracionalu buvo taikyti vienetinį apmokėjimą, nes čia labai svarbus yra technologinių režimų laikymasis, produkcijos kokybės kontrolė.

Paplitusi buvo vienetinė-progresyvinė darbo užmokesčio sistema. Lietuvos TSR šilko pramonėje pagal ją 1959 m. rugpjūčio mėn. buvo apmokama 73,7% visų darbininkų, linų pramonėje — 69,5%, vilnos pramonėje — 64,3%, medvilnės pramonėje — 62,0%⁶. Vienetinė-progresyvinė darbo užmokesčio sistema buvo taikoma, esant žemoms išdirbio normoms. Todėl darbininkai gaudavo nepagrįstai didelius progresyvinius priedus. Tai neskatino darbininkų gerinti darbo rodiklius.

Iki darbo užmokesčio sutvarkymo nepakankamai buvo skatinami darbininkai tų gamybos barų, kuriuose darbo sąlygos nukrypsta nuo normalių. Veikusiose apmokėjimo sąlygose į darbo sunkumą ir kenksmingumą sveikatai buvo atsižvelgiama kaip į vieną iš veiksnių, nulemiančių

⁴ Apskaičiuota, remiantis Lietuvos TSR LOT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriaus duomenimis.

⁵ Taip pat.

⁶ Apskaičiuota remiantis fabriky duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LOT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiam skyriui.

darbininkų apmokėjimą pagal tam tikrus dieninius tarifinius atlygius. Praktiškai tarifiniame atlygyje neatsispindėdavo priedas, susijęs su darbu sunkiomis sąlygomis.

Rimtų trūkumų buvo darbininkų premijavimo sistemoje. Premijavimas dažnai buvo panaudojamas, siekiant mechaniškai pakelti darbininkų darbo užmokestį, ir neretai virsdavo garantuotu priedu prie tarifo, nesušijusiu su darbuotojo darbo kokybe.

Esant naujai pramonės valdymo sistemai, žinybiniai darbo užmokesčio skirtumai taip pat buvo stambus darbo užmokesčio organizavimo trūkumas. Tai atvedavo prie to, kad vienodas darbas įvairiose žinybose ir net vienos žinybos ribose buvo nevienodai apmokamas, dėl ko susidarydavo darbo jėgos tekamumas.

Didelis darbo užmokesčio organizavimo trūkumas buvo įvairių darbuotojų darbo užmokesčio lygių santykių pažeidimas. Greta mažai apmokamų darbuotojų, kaip pažymėjo drg. N. Chruščiovas TSKP XX suvažiavime, buvo darbuotojai, kuriuos apmokant leidžiami niekuo nepateisinti nesaikingumai.

Vadinasi, darbo užmokesčio organizavimas pramonėje nebeatitiko lenininio dirbančiųjų materialinio suinteresuotumo darbo rezultatais principo ir neretai trukdydavo tolesnį darbo našumo augimą.

Todėl buvo būtina sutvarkyti darbo užmokestį ir tuo pagrindu žymiai pakelti dirbančiųjų materialinį suinteresuotumą vystyti gamybą. TSKP XX suvažiavime drg. N. Chruščiovas pažymėjo, kad „mums yra iškilęs svarbus politinis ir ūkinis uždavinys — reikiamai sutvarkyti darbo užmokestį. Būtina nuosekliai įgyvendinti asmeninio darbuotojų materialinio suinteresuotumo principą, atsimenant, kad šio principo laikymasis yra ypač svarbi sąlyga nenukrypstant gamybos augimo sąlyga“⁷. TSKP XXI suvažiavimo patvirtintuose 1959—1965 metų TSRS liaudies ūkio vystymo kontroliniuose skaičiuose nurodoma, kad septynmetyje turi būti užbaigtas darbininkų ir tarnautojų darbo užmokesčio sutvarkymas visose liaudies ūkio šakose.*

Vykdam TSKP XX ir XXI suvažiavimo nutarimus, Tarybų Sąjungoje užbaigtas pirmasis darbo užmokesčio sutvarkymo pramonėje etapas. Tvarkant darbo užmokestį, kartu buvo pereinama į sutrumpintą darbo dieną.

Siekdama įgyvendinti TSKP XXI suvažiavimo nutarimus dėl baigimo įvesti 1960 metais darbininkams ir tarnautojams septynių valandų darbo dieną ir 1959—1962 metais sutvarkyti darbo užmokestį, Lietuvos TSR Liaudies ūkio taryba, sutinkamai su Lietuvos Komunistų partijos Centro Komiteto, Lietuvos TSR Ministrų Tarybos ir Lietuvos respublikinės profesinių sąjungų tarybos 1959 m. gruodžio 18 d. nutarimu Nr. 638, priėmė 1960 m. vasario 2 d. nutarimą Nr. 12 dėl terminų baigti įvesti visiems Liaudies ūkio tarybos pramonės šakų darbininkams ir tarnautojams septynių valandų darbo dieną ir sutvarkyti jų darbo užmokestį. Remiantis šiuo nutarimu, daugumoje Lietuvos TSR Liaudies ūkio tarybos pramonės įmonių darbininkams, inžinerijos-technikos darbuotojams bei tarnautojams darbo užmokestis buvo sutvarkytas ir įvesta septynių valandų darbo diena 1960 metų antroje pusėje. Todėl 1961 metai buvo iš esmės pirmieji metai, dirbant pramonės darbuotojams sutrumpintos darbo dienos ir sutvarkyto darbo užmokesčio sąlygomis.

Darbo užmokesčio sutvarkymas pramonėje apima visų pagrindinių darbo užmokesčio organizavimo elementų — darbininkų tarifinės sistemos,

⁷ N. S. Chruščiovas, Tarybų Sąjungos Komunistų partijos Centro Komiteto atskaitinis pranešimas partijos XX suvažiavimui, Vilnius, 1956, p. 79.

darbo normavimo sutvarkymą, darbo užmokesčio formų bei sistemų tobulinimą ir inžinerijos-technikos darbuotojų bei tarnautojų apmokėjimo pertvarkymą.

2. Tarifinės sistemos ir darbo normavimo sutvarkymo vaidmuo, stiprinant materialinį suinteresuotumą

Siekiant užtikrinti lygų apmokėjimą už lygų darbą, buvo panaikinta daugybė žinybinių tarifinių lentelių ir atlygių. Silko, vilnos, linų ir medvilnės pramonėje iki darbo užmokesčio sutvarkymo visai nebuvo tarifinių lentelių. Šių tekstilės pramonės šakų darbininkams buvo taikomi dieniniai tarifiniai atlygiai, kurių, pavyzdžiui, vien vilnos pramonėje buvo apie 350. Sutvarkius darbo užmokesčių, šiose tekstilės pramonės šakose veikia vieninga šešių kategorijų tarifinė lentelė su dviem valandinių tarifinių atlygių grupėmis⁸ darbininkams-vienetinėms ir darbininkams-laikinininkams, dirbant normaliomis darbo sąlygomis ir dirbant sunkius darbus, dirbant sveikatai kenksmingomis darbo sąlygomis (iš viso 48 valandiniai tarifiniai atlygiai).

Tvarkant tarifinę sistemą, kuri apsprendžia atlyginimo už darbą matą, buvo siekiama pakelti tarifinius atlygius ir padidinti tarifo dalį darbininkų darbo užmokestyje. Sutvarkant darbo užmokesčių tekstilės pramonėje, buvo numatyta padidinti tarifinio atlyginimo lyginamąjį svorį darbininkų-vienetinėms ir darbininkų-laikinininkų — iki 82%⁹.

Įvesti nauji tarifiniai atlygiai tekstilės pramonės šakose įgalino padidinti darbininkų atlyginimą pagal tarifą. Žymiai išaugo tarifo lyginamasis svoris darbininkų darbo užmokestyje (žr. 1 lentelę).

1 lentelė
Tarifinio atlyginimo lyginamasis svoris darbininkų darbo užmokestyje (%)¹⁰

Pramonės šakos ir fabrikai	Vienetinėms		Laikinininkams	
	iki darbo užmokesčio sutvarkymo	po darbo užmokesčio sutvarkymo	iki darbo užmokesčio sutvarkymo	po darbo užmokesčio sutvarkymo
<i>Vilnos pramonė</i>	56,0	82,8	72,4	83,0
tame tarpe:				
„Liteksas“	54,1	84,6	80,2	83,6
„Lima“	65,2	80,4	80,3	80,5
„Drobė“	56,5	78,2	63,4	82,5
<i>Linų pramonė</i>	48,2	82,7	63,3	84,8
tame tarpe:				
„Linų audiniai“	48,1	80,5	82,1	82,2
„Siūlas“	50,2	84,0	67,8	76,3
<i>Medvilnės pramonė</i>	55,9	84,9	72,3	86,3
tame tarpe:				
„Gulbė“	60,5	78,6	84,5	87,7
„Trinyčiai“	56,9	88,1	65,5	86,4

⁸ Daugumoje tekstilės pramonės įmonių taikomi I grupės tarifiniai atlygiai. II grupės tarifiniai atlygiai (aukštesni), TSRS Valstybiniam darbo ir darbo užmokesčio klausimų komitetui ir VPST sekretariatui leidus, taikomi tose tekstilės pramonės įmonėse, kuriose iki darbo užmokesčio sutvarkymo buvo susidaręs aukštesnis vidutinis darbo užmokestis.

⁹ Lietuvos TSR Liaudies ūkio tarybos 1960 m. vasario 2 d. nutarimas Nr. 12 dėl terminų baigti įvesti visiems Liaudies ūkio tarybos pramonės šakų darbininkams ir tarnautojams septynių valandų darbo dieną ir sutvarkyti jų darbo užmokesčių. Respublikinis mokslinės-techninės informacijos ir propagandos institutas, Vilnius, 1960, p. 8.

¹⁰ Lentelė sudaryta, remiantis Lietuvos TSR LOT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriaus duomenimis. Iki darbo užmokesčio sutvarkymo imami duomenys už 1960 m. liepos ir rugsėjo mėn. (priklausomai nuo darbo užmokesčio sutvarkymo laiko tekstilės fabrikuose), o po darbo užmokesčio sutvarkymo — už 1960 m. gruodžio mėn.

Paanalizavę 1 lentelės duomenis, matome, kad, sutvarkius darbo užmokestį, tarifinio atlyginimo dalis tų trijų Lietuvos TSR tekstilės pramonės šakų pavienėčiui apmokamų darbininkų darbo užmokestyje padidėjo 1,6 karto, o palaikiui apmokamų darbininkų — 1,1 karto.

Padidėjus tarifo lyginamajam svoriui darbo užmokestyje, buvo atstatytas tarifinių atlygių, kaip darbo užmokesčio diferenciacijos pagrindo, vaidmuo. Tarifinis atlygis vėl tapo pagrindiniu darbo užmokesčio regulatorium priklausomai nuo darbininkų kvalifikacijos ir darbo sąlygų.

Pagal šilko, vilnos, linų ir medvilnės pramonės šakose veikiančią šešių kategorijų tarifinę lentelę darbininkų-vienetinkų ir darbininkų-laikininkų tarifinio atlygio skirtumas priklausomai nuo kvalifikacijos sudaro maždaug 1 : 1,8. Šiose pramonės šakose veikianti tarifinė lentelė skatina darbininkus kelti kvalifikaciją ir gauti aukščiausią kategoriją, nes, didėjant kategorijai, tarifinis atlygis auga. Paskaičiavus pagal tarifinę lentelę, absoliutus I grupės valandinio tarifinio atlygio didėjimas yra toks (I kategorija=1): II — 1,11, III — 1,25, IV — 1,41, V — 1,59 ir VI — 1,8; tarifinio atlygio didėjimo tempai: II — 1,11, III — 1,13, IV — 1,13, V — 1,13 ir VI — 1,13.

Sutvarkius darbo užmokestį, apmokėti darbininkams, dirbantiems sunkius darbus ir sveikatai kenksmingomis darbo sąlygomis, siekiant kompensuoti papildomas darbo sąnaudas, nustatyti aukštesni tarifiniai atlygiai, palyginus su normaliomis sąlygomis dirbančių darbininkų atlygiais. Vilnos, šilko, linų ir medvilnės pramonėje, dirbant sunkius darbus ir dirbant kenksmingomis darbo sąlygomis, I grupės I kategorijos tarifiniai atlygiai darbininkams-vienetinkams nustatyti 9,6%, o darbininkams-laikininkams — 13,2% aukštesni kaip dirbantiems normaliomis darbo sąlygomis.

Norint pritraukti darbininkus į tuos gamybos barus, kuriuose darbo sąlygos nukrypsta nuo normalių, būtina ne tik kompensuoti didesnį darbininkų energijos eikvojimą, bet ir sukelti jų suinteresuotumą dirbti tomis sąlygomis. Todėl primokėjimas, susijęs su darbo sąlygų nukrypimu nuo normalių, įeina į tarifinį atlygį maždaug vienodu procentu nuo kiekvienos kategorijos tarifinio atlygio. Vadinasi, didėjant kategorijai, auga ir tas priedas. Įvairios kvalifikacijos darbininkai, dirbdami vienodomis darbo sąlygomis, gauna skirtingą piniginį priedą. Tai materialiai suinteresuoja aukštos kvalifikacijos darbininkus dirbti tuose gamybos baruose, kuriuose darbo sąlygos nukrypsta nuo normalių. Juk kylant darbuotojų bendram ir specialiam išsilavinimui, vis sunkiau sukomplektuoti gamybos barus, kurie reikalauja daugiau fizinių pastangų. Dėl šių priežasčių sunkiomis darbo sąlygomis dirbantiems darbininkams nustatyti ne tik padidinti tarifiniai atlygiai, bet ir specialus maitinimas bei kitos lengvatos, pavyzdžiui, papildomos atostogos, trumpesnė darbo diena ir kt.

Įvedus naujas darbo apmokėjimo sąlygas, žymus aukštos kvalifikacijos darbininkų skaičius dirba sunkius darbus ir sveikatai kenksmingomis darbo sąlygomis. Antai 1962 m. rugpiūčio 1 d. darbininkų, turinčių IV—VI kategoriją, skaičius, palyginus su visais šiomis sąlygomis dirbusiais darbininkais, Lietuvos TSR LUT šilko pramonėje sudarė 60,3%, vilnos pramonėje — 47,5%, linų pramonėje — 37,5% ir medvilnės pramonėje — 16,7%¹¹. Todėl nėra pilnai pagrįsti kai kurių ekonomistų¹² ir praktikų pasiūlymai nustatyti tvirtą priedą už darbą kenksmingomis darbo sąlygomis tiek žemiausios, tiek ir aukščiausios kvalifikacijos darbininkams,

¹¹ Apskaičiuota, remiantis fabriky vienkartiniais ataskaitiniais duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriui.

¹² Зг. Е. Маневич, Принцип личной материальной заинтересованности и некоторые вопросы заработной платы в СССР, «Вопросы экономики», 1959, № 1, стр. 41.

kadangi jie dirba vienodomis sąlygomis. Minėti pasiūlymai neatsižvelgia į tai, kad dabartiniame vystymosi etape yra būtina įgyvendinti darbuotojų asmeninio materialinio suinteresuotumo principą. Nustačius tvirtą priedą prie tarifinio atlygio, atsižvelgiant į darbo sąlygas, aukščiausios kvalifikacijos darbininkai nebūtų suinteresuoti dirbti sunkiomis darbo sąlygomis. Todėl egzistuojanti darbo užmokesčio diferenciacijos tvarka — tarifinio atlygio padidėjimas priklausomai nuo darbo sąlygų maždaug vienodu procentu įvairios kvalifikacijos darbininkams — pilnai save pateisina. Ji įgalina aprūpinti kvalifikuotais darbininkais ir tuos darbo barus, kuriuose, esant dabartiniams technikos lygiui, darbas dar yra sunkus: ir darbo sąlygos sveikatai kenksmingos.

Tvarkant darbo užmokestį, buvo įvesta vieninga tekstilės pramonės įmonių vadovaujančiųjų ir inžinerijos-technikos darbuotojų (išskyrus linų ir kitų pluoštinių kultūrų pirminio apdirbimo įmones) tarnybinių atlyginimų schema. Sutvarkius inžinerijos-technikos darbuotojų darbo užmokestį, tarnybinių atlyginimų lyginamasis svoris jų darbo užmokestyje Lietuvos TSR šilko, vilnos, linų ir medvilnės pramonėje vidutiniškai padidėjo nuo 80,2% 1959 metais iki 84,1% 1961 metais¹³.

Tobulesnės atlygių ir atlyginimų sistemos įvedimas, teisingas, besiremiantis vieningais darbo sunkumo nustatymo metodais, darbininkų ir darbų tarififikavimas įgalina nuosekliau įgyvendinti lygaus apmokėjimo už lygų darbą principą ir kartu yra labai svarbios darbuotojų materialinio suinteresuotumo pakėlimo priemonės.

Darbo užmokesčio sutvarkymas ir ypač darbininkų tarifinių atlygių padidėjimas sudarė sąlygas iš esmės pagerinti darbo normavimą, įdiegti techniškai pagrįstas išdirbio normas, atsižvelgiant į šiuolaikinę technikos lygį, gamybos organizaciją ir pirmūnų patyrimą. Mūsų respublikos tekstilės pramonės šakose ir įmonėse, perėjus į naujas apmokėjimo sąlygas, pasikeitė išdirbio normų sudėtis. Techniškai pagrįstų išdirbio normų dalis, palyginus su visomis išdirbio normomis, žymiai išaugo. Tai parodyta 2 lentelėje.

Iš 2 lentelės duomenų matyti, kad 1962 m. balandžio mėn., palyginus su 1960 m. kovo mėn., techniškai pagrįstų išdirbio normų lyginamasis svoris Lietuvos TSR šilko pramonėje padidėjo 3,4 karto, vilnos pramonėje — 3,2 karto, linų pramonėje — 5,8 karto, medvilnės pramonėje — 3 kartus. Ypač pagerėjo normų kokybė pagalbinuose cechuose. Antai medvilnės pramonės įmonių pagalbinuose cechuose iki darbo užmokesčio sutvarkymo visiškai nebuvo techniškai pagrįstų išdirbio normų, o 1962 m. balandžio mėn. jos sudarė 26,7% visų šiuose cechuose naudojamų normų; šilko pramonės įmonių pagalbinuose cechuose techniškai pagrįstų normų lyginamasis svoris padidėjo 79,7%.

Pagrįstos normos yra garantija, kad darbininko darbo užmokestis didės, kylant darbo našumui. Todėl tarifinės sistemos sutvarkymas, įgalinęs pagerinti darbo normavimą, pakėlė darbininkų suinteresuotumą didinti išdirbį.

Sutvarkius darbo užmokestį, pašalinti tokie atvejai, kai normos įvykdomos 200% ir daugiau. Pagerėjus išdirbio normų kokybei, sumažėjo jų įvykdymo lygis. Tai rodo 3 lentelės duomenys.

Darbo normavimo pagerėjimas pasireiškė taip pat normų įvykdymo atskirose įmonėse išsilyginimu. Jeigu iki darbo užmokesčio sutvarkymo Lietuvos TSR vilnos pramonės įmonėse normų viršijimo skirtumas pasiekdavo daugiau kaip 40%, tai, įdiegus naujas normas, jis sumažėjo iki 12%¹⁴.

¹³ Apskaičiuota, remiantis fabriku duomenimis apie inžinerijos-technikos darbuotojų darbo užmokesčio fondo panaudojimą.

¹⁴ Apskaičiuota, remiantis fabriku duomenimis.

Išdirbio normų sudėtis
atskirose Lietuvos TSR LUT tekstilės pramonės šakose ir fabrikuose¹⁵

Pramonės šakos ir fabriakai	Techniškai pagrįstų išdirbio normų procentas, palyginus su visomis išdirbio normomis								
	iki darbo užmokesčio sutvarkymo (1960 m. kovas)			po darbo užmokesčio sutvarkymo					
				1961 m. balandis			1962 m. balandis		
	iš viso	pagrind. cechuose (baruose)	pagalb. cechuose (baruose)	iš viso	pagrind. cechuose (baruose)	pagalb. cechuose (baruose)	iš viso	pagrind. cechuose (baruose)	pagalb. cechuose (baruose)
<i>Silko pramonė</i>	26,3	91,1	0,5	89,4	95,4	78,3	89,2	100,0	80,2
tame tarpe:									
„Kauno audiniai“	36,1	93,6	1,0	98,5	98,4	100,0	100,0	100,0	100,0
P. Ziberto v. pliušo- šilko kombinatas	12,5	82,2	—	75,7	70,2	76,9	83,4	100,0	79,1
<i>Vilnos pramonė</i>	20,9	72,1	0,9	62,9	88,2	31,4	66,2	89,0	35,0
tame tarpe:									
„Liteksas“	45,3	89,3	—	89,0	89,0	—	95,4	95,4	—
„Lima“	54,4	89,5	—	85,4	85,4	—	82,0	82,0	—
„Drobė“	42,1	100,0	3,9	50,7	100,0	7,4	49,1	98,6	7,4
<i>Linų pramonė</i>	13,5	47,1	1,7	67,5	86,4	—	78,0	95,0	—
tame tarpe:									
„Linų audiniai“	47,5	80,5	—	46,5	100,0	—	64,7	100,0	—
„Siūlas“	—	—	—	80,9	80,9	—	80,0	80,0	—
<i>Medvilnės pramonė</i>	15,3	53,2	—	29,4	93,2	12,3	45,3	96,7	26,7
tame tarpe:									
„Trinyčiai“	64,4	86,6	—	100,0	100,0	—	100,0	100,0	—
„Gulbė“	9,4	100,0	—	59,6	100,0	53,3	88,0	100,0	85,5

¹⁵ Apskaičiuota, remiantis fabriku duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriui.

Darbininkų-vienetinių vidutinis išdirbio normų įvykdymas (%) ¹⁶

Tekstilės pramonės šakos ir fabrikai	Iki darbo užmokesčio sutvarkymo			Po darbo užmokesčio sutvarkymo					
	1960 m. kovas			1961 m. balandis			1962 m. balandis		
	iš viso	tame tarpe		iš viso	tame tarpe		iš viso	tame tarpe	
		pagrindiniai cechai (barai)	pagalbiniai cechai (barai)		pagrindiniai cechai (barai)	pagalbiniai cechai (barai)		pagrindiniai cechai (barai)	pagalbiniai cechai (barai)
<i>Silko pramonė</i>	139,0	132,1	208,6	102,0	100,9	148,1	109,0	108,3	133,1
tame tarpe:									
„Kauno audiniai“	136,0	128,8	196,0	103,2	102,1	171,7	108,2	107,7	132,6
P. Ziberto v. pliušo- šilko kombinatas	141,5	134,8	223,5	100,2	100,1	138,1	109,6	108,8	133,3
<i>Vilnos pramonė</i>	143,9	138,5	176,2	104,6	104,0	113,8	106,4	106,6	101,9
tame tarpe:									
„Liteksas“	132,5	129,4	172,4	104,9	104,9	—	104,4	104,4	—
„Lima“	141,3	140,7	169,3	102,2	102,2	—	111,0	111,0	—
„Drobė“	154,4	144,6	208,7	107,8	106,4	117,6	110,1	108,6	118,8
<i>Linų pramonė</i>	179,1	178,7	181,6	102,7	102,1	121,4	110,2	109,7	126,5
tame tarpe:									
„Linų audiniai“	184,3	186,5	173,8	104,4	103,4	121,4	109,6	108,1	126,5
„Siūlas“	170,0	180,0	160,0	102,2	102,2	—	111,9	111,9	—
<i>Medvilnės pramonė</i>	138,3	134,1	172,8	103,8	103,0	128,3	105,9	105,4	129,1
tame tarpe:									
„Trinyčiai“	123,6	118,8	177,3	100,9	100,9	—	103,6	103,6	—
„Gulbė“	141,4	135,6	181,4	108,1	106,3	123,5	107,8	105,6	127,1

¹⁶ Lentelė sudaryta, remiantis Lietuvos TSR LDT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriaus duomenimis.

Visa tai rodo, kad, sutvarkius tarifinę sistemą ir darbo normavimą, buvo sudarytos sąlygos vienodžiau apmokėti darbininkų darbą, nustatytas tampresnis ryšys tarp darbininkų darbo užmokesčio ir jų darbo rezultatų.

Tačiau, kaip matyti iš 3 lentelės duomenų, normų įvykdymo lygis atskirose Lietuvos TSR tekstilės pramonės šakose bei fabrikuose yra nevienodas. Labai skiriasi normų įvykdymo lygis pagrindiniuose ir pagalbiniuose cechuose. Didelis normų įvykdymo lygio skirtumas atskirų įmonių pagrindiniuose cechuose bei baruose. Pavyzdžiui, „Drobės“ vilnionių audinių fabrike 1961 metais vidutinis normų įvykdymas šukavimo-priešverpimo ceche buvo 109,3%, verpimo-sukimo ceche — 106,5%, audimo bare — 110,3%, taurinimo ceche — 131,25%, 1962 metų pirmajame pusmetyje — atitinkamai 107,7%, 105,6%, 112,3% ir 131,9%.

Nevienodai normas įvykdo atskirų specialybių darbininkai įvairiose įmonėse ir toje pačioje įmonėje. Antai 1962 m. gegužės mėnesį ričiuotojai, aptarnaujantieji kryžmines mašinas, „Limoje“ normas įvykdė 101,0%, „Litekse“ — 104,9%, „Drobėje“ — 116,9%; prisukėjai — „Limoje“ — 109,5%, „Litekse“ — 112,5%, „Drobėje“ — 124,6%; audėjai, dirbantieji prie mechaninių staklių — „Limoje“ — 102,9%, „Litekse“ — 109,1%. „Drobėje“ 1962 m. rugpiūčio mėn. verpėjai išdirbio normas įvykdė 102,1%, dvejetainiai — 113,9%, audinių matuotojai ir markiruotojai — 145,8%, audinių matuotojai — 145,9%, prisukėjai — 119,98%¹⁷.

Visa tai rodo, kad darbo normavime dar yra rimtų trūkumų. Kadangi nėra vieningos metodikos, klasifikuojant normas, tai įmonių darbuotojai savo nuožiūra jas klasifikuoja. Todėl atskirose įmonėse prie techniškai pagrįstų išdirbio normų priskiriamos palyginti silpnai pagrįstos normos. Be to, nors pagal ataskaitą atskirose įmonėse techniškai pagrįstų išdirbio normų lyginamasis svoris yra aukštas, jos žymiai viršijamos. Pavyzdžiui, „Limos“ vilnionių audinių fabrike 1962 m. balandžio mėn. techniškai pagrįstos normos sudarė 82%, „Siūlo“ lininių audinių fabrike — 80%, o jų įvykdymas — atitinkamai 111% ir 111,9%. Todėl būtina ir toliau gerinti darbo normavimą, nes normos, kurios žymiai viršijamos, negali būti laikomos techniškai pagrįstomis.

Darbininko-vienetininko darbo matas yra išdirbio norma. Jos įvykdymo lygis apsprendžia darbuotojo įdėto darbo kiekį, taip pat jo darbo užmokesčio dydį. Nuo įmonėje veikiančių išdirbio normų kokybės priklauso socialistinio apmokėjimo pagal darbą principo teisingas panaudojimas darbininkų materialiniam suinteresuotumui stiprinti. Todėl tiksliai vienodo lygio normos gali užtikrinti lygų apmokėjimą už lygų darbą. Jeigu į tą sąlygą neatsižvelgiama, tai, esant vienodomis darbo sąnaudoms, darbininkų uždarbiai yra skirtingi.

Dėl darbo normavimo trūkumų susidaro žymūs darbo užmokesčio sistemos iškraipymai. Dabartinėje praktikoje tarifinė sistema nepriklauso nuo normavimo pobūdžio. Todėl normų įvykdymas, o kartu ir darbo užmokestis darbininkų, dirbančių prie mašinų, kartais esti mažesnis už rankinius arba mažai mechanizuotus darbus atliekančių darbininkų darbo užmokestį. Ryšium su naujų tarifinių atlygių ir techniškai pagrįstų išdirbio normų įdiegimu, dažnai geresnėje padėtyje atsiduria darbininkai, dirbantieji tuose baruose, kur dėl atsilikusio techninio aprūpinimo ir gamybos organizavimo yra sunku tiksliai normuoti darbą. Pavyzdžiui, įvedus vilnionių audinių fabrike „Drobė“ naujas apmokėjimo sąlygas, III kategorijos kryžmines mašinas aptarnaujantieji ričiuotojai 1961 metais išdirbio normas įvykdydavo 115,7—129,6% ir vidutiniškai per dieną uždirbdavo po 3,35 rb, o II kategorijos audinių markiruotojai, įvykdantieji

¹⁷ Duomenys paimti iš atitinkamų fabriku darbo užmokesčio skyrių apskaitinės dokumentacijos.

išdirbio normas 128,3—158,3%, vidutiniškai gaudavo po 3,5 rb, t. y. 4,5% daugiau. Štai III kategorijos dvejetainiai, įvykdantieji išdirbio normas 106—117,2%, gaudavo po 3,27 rb per dieną, tuo tarpu tokios pat kategorijos audinių pakuotojai — 3,51 rb, t. y. 7,3% daugiau, nes įvykdavo išdirbio normas 113—149,9%¹⁸. Tą patį galima pasakyti apie IV kategorijos metėjus, kurie įvykdavo normas 100—119,3% ir gaudavo vidutiniškai po 3,44 rb, o IV kategorijos prisukėjai, įvykdantieji normas 132,3—145,4%, gaudavo po 4,03 rb per dieną, t. y. 17,1% daugiau¹⁹. Panaši padėtis ir 1962 metais.

Taigi dėl normavimo trūkumų atskiruose gamybos baruose išdirbio normų įvykdymo galimybės yra nelygios, ir vienodos kvalifikacijos darbininkai gauna skirtingą darbo užmokestį. Dėl tos pačios priežasties žemesnės kvalifikacijos darbininkai gauna aukštesnį darbo užmokestį.

Tai, kad aukštesnės kategorijos darbininkų dieninis darbo užmokestis yra mažesnis už žemesnės kategorijos, padaro lygiavą, apmokant darbą, ir susilpnina darbininkų materialinį suinteresuotumą kelti kvalifikaciją ir darbo našumą, įdiegti techniškai pagrįstas išdirbio normas. „Visokios lygiavinės tendencijos, — kaip pažymėjo drg. N. Chruščiovas, — prieštarauja interesams didinti gamybą ir kelti liaudies gerovę, darbo žmonių auklėjimui komunistinės pažiūros į darbą dvasia“²⁰.

Dėl darbo normavimo trūkumų pažeidžiami tarifinėje lentelėje numatyti darbo užmokesčio santykiai tarp atskirų kategorijų (žr. 4 lentelę).

4 lentelė

Lietuvos TSR vilnos pramonės fabrikuose audimo barų atskirų specialybių darbininkų vidutinio valandinio darbo užmokesčio santykiai kategorijomis 1962 m. gegužės mėn.²¹

	III kategorijos ričiuotojai (kryžm. maš.)	IV kategorijos metėjai, palyginus su ričiuotojais	V kategorijos audėjai (mech. staklių), palyginus su metėjais
„Drobė“	1	0,99	1,37
„Lima“	1	1,19	1,12
„Liteksas“	1	1,22	1,19
Vidutiniškai tiriamuose fabrikuose	1	1,13	1,21
Pagal tarifinę lentelę (II grupė)	1	1,13	1,12

4 lentelės duomenys rodo, kad vilninių audinių fabrikuose išdirbio normos neįgalina susidaryti teisingiems faktinio darbo užmokesčio santykiams tarp gretimų kategorijų. „Drobėje“ faktinis vidutinis valandinis darbo užmokestis IV kategorijos metėjų yra 1% žemesnis už III kategorijos ričiuotojų, o V kategorijos audėjų yra net 37% aukštesnis už IV kategorijos metėjų. „Litekse“ metėjų vidutinis valandinis darbo užmokestis yra 22% aukštesnis už ričiuotojų, o audėjų — 19% aukštesnis už metėjų. Tuo tarpu pagal tarifinę lentelę IV kategorijos valandinis darbo užmokestis turi būti aukštesnis už III kategorijos 13%, o V už IV — 12%.

Reikia pažymėti, kad ir naujomis darbo apmokėjimo sąlygomis darbo normavimas atlieka papildomo darbo užmokesčio regulatoriaus vaidmenį. Tai matyti iš to, kad dėl darbo užmokesčio sutvarkymo, nustatant techniškai pagrįstas išdirbio normas, tekstilės pramonės įmonėse buvo

¹⁸ Apskaičiuota, remiantis „Drobės“ darbo užmokesčio skyriaus apskaitinės dokumentacijos duomenimis.

¹⁹ Taip pat.

²⁰ N. Chruščiovas, Apie Tarybų Sąjungos Komunistų partijos Programą. Pranešimas Tarybų Sąjungos Komunistų partijos XXII suvažiavime 1961 m. spalio 18 d., Vilnius, 1961, p. 104.

²¹ Apskaičiuota, remiantis fabrikuose duomenimis.

numatomas šis jų išpildymas: darbams, kur vyrauja mašininis darbas (verpėjams, audėjams ir kt.) — 103—105%, mašiniams-rankiniams darbams (metėjams, ričiuotojams ir kt.) — iki 110% ir darbams, kur vyrauja rankinis darbas, — iki 120%²². O pavyzdžiui, „Drobėje“, sutvarkant darbo užmokesį, buvo numatyta, kad audinių valytojai techniškai pagrįstas išdirbio normas viršys 24%, dvejetainiai — 10%, ričiuotojai — 17%, audėjai — 5% ir t. t.²³

Noras tokiu būdu išsaugoti faktiškai susidariusį arba planuojamą darbo užmokesčio lygį tik įtvirtina esamus techninio normavimo, darbo organizavimo bei apmokėjimo trūkumus. Dėl to tarifinio atlyginimo lyginamasis svoris darbininkų-vienetinininkų, kurie žymiai viršija išdirbio normas, darbo užmokesyje yra žymiai mažesnis, negu vidutiniškai įmonėje. Antai „Drobės“ taurinimo cecho audinių markiruotojų tarifinis atlyginimas 1961 metais sudarė 65,7% jų darbo užmokesčio, audinių matuotojų — 69,6%, audinių valytojų — 73%, audinių pakuotojų — 74,2%, kai tuo tarpu vidutiniškai įmonėje — 82%²⁴.

5 lentelė

Tarifo lyginamasis svoris procentais
Lietuvos TSR LUT tekstilės pramonės fabriku darbininkų darbo užmokesyje

Fabrikai	Iki darbo užmokesčio sutvarkymo (1960 m. kovas)	Po darbo užmokesčio sutvarkymo	
		1961 m. balandis	1962 m. balandis
„Kauno audiniai“	60,4	84,8	81,1
P. Ziberto vardo pliušo-šilko kombinatas	72,1	91,7	78,6
„Liteksas“	64,8	81,1	82,6
„Drobė“	54,8	83,5	81,5
„Linų audiniai“	50,5	86,8	86,1
„Siūlas“	50,5	88,4	79,1
„Trinyčiai“	67,1	90,3	85,4
„Audėjas“	61,4	84,2	82,0

Vidutinis normų įvykdymo procentas Lietuvos TSR tekstilės pramonės fabrikuose auga. Lietuvos TSR šilko pramonėje 1962 m. balandžio mėn., palyginus su 1961 m. balandžio mėn., normų įvykdymas padidėjo 7%, linų pramonėje — 7,5%, medvilnės pramonėje — 2,1% (žr. 3 lentelę). Tai mažina normų, kaip darbo organizavimo pagrindo, reikšmę ir veda prie to, kad tarifinio atlyginimo lyginamasis svoris atskirų fabriku darbininkų darbo užmokesyje mažėja (žr. 5 lentelę, sudarytą, remiantis atskirų tekstilės fabriku duomenimis apie priskaičiuotą darbo užmokesčio fondą, be apmokėjimo už atostogas).

Todėl būtina ir toliau gerinti darbo normavimą, teisingai nustatyti išdirbio normas ir laiku peržiūrėti pasenusias normas, kartu imantis organizacinių bei techninių priemonių, užtikrinančių darbo našumo kilimą. „Išdirbio normos turi būti nustatomos, — nurodė drg. N. Chruščiovas, — gerai pažįstant darbą, kad jos užtikrintų reikiamą darbo našumo ir darbo užmokesčio lygį“²⁵.

Tarifinė sistema taip pat turi būti toliau tobulinama. Tai būtina pirmiausia dėl to, kad ir toliau reikia didinti mažai apmokamų darbuotojų darbo užmokesį, taip pat būtina išlaikyti tarifinių atlygių reguliuojantį vaidmenį, organizuojant darbo užmokesį, kuris auga, kylant darbo našumui.

²² Lietuvos TSR LOT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriaus duomenys.

²³ „Drobės“ fabriko duomenys.

²⁴ Apskaičiuota, remiantis „Drobės“ apyskaitinės dokumentacijos duomenimis.

²⁵ N. Chruščiovas, TSRS ekonomikos vystymas ir partijos vadovavimas liaudies ūkiui, Vilnius, 1962, p. 55.

3. Darbo užmokesčio formų skatinančio vaidmens augimas

Tarifinės sistemos sutvarkymas ir darbo normavimo pagerinimas sudarė sąlygas panaudoti darbo užmokesčio formas bei sistemas kaip priemonę sustiprinti darbininkų materialinį suinteresuotumą darbo rezultatais.

Ryšium su darbo užmokesčio sutvarkymu, įvedus naujus padidintus tarifinius atlygius, buvo galima taikyti vienetinę arba laikinę darbo užmokesčio formas, atsižvelgiant išimtinai į tų formų tikslingumą.

Tikslingumas taikyti atskiroms darbininkų grupėms vienetinę ar laikinę darbo užmokesčio formą dabartiniu metu nustatomas betarpiškai įmonėse, atsižvelgiant į konkrečias kiekvieno darbo sąlygas. Teisė nustatyti darbus, kurie turi būti apmokami pavieniui arba palaikiui, įmonėms buvo suteikta, sutvarkant darbo užmokesčių. Tai suvaidino teigiamą vaidmenį, tobulinant darbo užmokesčio formų taikymą. Todėl, sutvarkius darbo užmokesčių, įvyko esminiai pakitimai, panaudojant darbo užmokesčio formas bei sistemas.

Iki pastarojo laiko buvo plačiai paplitusi pažiūra, kad socialistiniame ūkyje laikinis darbo apmokėjimas nepakankamai skatina darbo našumo augimą ir gali būti taikomas tik tuose darbuose, kurių negalima normuoti ir apskaičiuoti, kad vienetinė darbo užmokesčio forma labiau kaip laikinė materialiai suinteresuoja darbininką kelti darbo našumą. Todėl, kaip jau buvo minėta, vienetinė darbo užmokesčio forma, esant žemoms išdirbio normoms, buvo taikoma, siekiant išlaikyti susidariusį darbo užmokesčių. Neretai ji buvo naudojama netgi tuose gamybos baruose, kur negalima apskaičiuoti darbų apimties ir teisingai juos normuoti.

Padidinus tarifinius atlygius, buvo galima panaikinti vienetinį apmokėjimą ten, kur jis buvo netikslingas ir plačiau taikyti laikinę darbo užmokesčio formą. Netikslinga buvo pavieniui apmokėti darbininkus, remontuojančius ir prižiūrinčius įrengimus, nes didelė jų darbų apimtis dažnai buvo ne gero darbo, o blogos mašinų priežiūros rodiklis.

Įvedant naujas apmokėjimo sąlygas, darbininkai tų gamybos barų, kuriuose technologinių režimų laikymasis yra svarbus, kur produkcijos išleidimo padidinimas yra tiesiogiai arba netiesiogiai susijęs su tų režimų pažeidimu ir, vadinasi, su produkcijos kokybės pablogėjimu, buvo pervesti į laikinę darbo apmokėjimo sistemą. Laikinė darbo apmokėjimo sistema pradėta taikyti ir tiems darbininkams, iš kurių reikalaujama rūpestingo technologinių režimų vykdymo, sustiprintos produkcijos kokybės kontrolės. Tokie tekstilės pramonės įmonėse yra, pavyzdžiui, pluošto ir audinių dažytojai, audinių vėlėjai, karbonizuotojai, pūko kirpėjai ir kt. Laikinės darbo užmokesčio formos taikymas sustiprina šių darbininkų materialinį suinteresuotumą darbo rezultatais, daugiau skatina gerinti produkcijos kokybę kaip vienetinis apmokėjimas.

Taigi, ryšium su tarifinės sistemos ir darbo normavimo sutvarkymu, buvo peržiūrėtos ir darbininkų materialinio suinteresuotumo įgyvendinimo priemonės. Darbo užmokesčio formos tapo darbininkams suprantamesnės, o tai sustiprino jų skatinantį vaidmenį kelti darbo našumą, gerinti produkcijos kokybę. Žymiai plačiau panaudojama laikinė darbo užmokesčio forma. Sumažėjo skaičius darbininkų, gaunančių vienetinį darbo užmokesčių. Antai 1959 m. rugpjūčio 1 d. pavieniui buvo apmokama Lietuvos TSR šilko pramonėje 84% darbininkų, vilnos pramonėje — 83,8%, linų pramonėje — 86,2%, medvilnės pramonėje — 83,8%, o 1962 m. rugpjūčio 1 d. — atitinkamai 59,2%, 54,1%, 60,8% ir 56,7%²⁶.

²⁶ Apskaičiuota, remiantis fabriky vienkartinų ataskaitų duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiam skyriui (už 1959 metus) bei darbo ir darbo užmokesčio skyriui (už 1962 metus).

Nors pavienėiui apmokamų darbininkų skaičius, palyginus su visais darbininkais, tekstilės pramonėje sumažėjo, bet, nebenaudojant vienetinės-progresyvinės darbo užmokesčio sistemos, plačiau taikomos tiesioginė-vienetinė ir vienetinė-premijinė darbo užmokesčio sistemos. Antai 1959 m. rugpjūčio mėn. 1 d. duomenimis vienetinį-premijinį darbo užmokestį gaunančių darbininkų lyginamasis svoris Lietuvos TSR šilko pramonėje sudarė 1,5%, vilnos pramonėje — 1,6%, linų pramonėje — 0,1%, o 1962 m. rugpjūčio mėn. 1 d. — atitinkamai 44,5%, 32,5%, 37,5%²⁷. Tačiau ši darbo užmokesčio sistema dar per mažai taikoma. Siekiant pagerinti išdirbio normas, tekstilės fabrikuose būtų tikslinga plačiau ją taikyti. Taikant tiesioginę-vienetinę darbo užmokesčio sistemą, sunku pagerinti išdirbio normas ir kartu išlaikyti tą patį darbo užmokesčio lygį. Juk žemesnės išdirbio normos neretai nustatomos tuose tekstilės fabrikuose pagrindinės gamybos baruose, kuriuose naudojama tiesioginė-vienetinė darbo užmokesčio sistema, pavyzdžiui: prisukėjams, audinių adytojams, audinių valytojams ir kt. Žemos išdirbio normos (nors jos priskiriamos prie techniškai pagrįstų) čia pateisinamos pastangomis išlaikyti esantį vidutinį darbo užmokesčio lygį. Vadinasi, platesnis vienetinės-premijinės darbo užmokesčio sistemos taikymas įgalintų pagerinti išdirbio normų kokybę ir labiau materialiai skatintų darbininkus gerinti kokybinius darbo rodiklius, į kuriuos būtų atsižvelgiama premijuojant.

Po darbo užmokesčio sutvarkymo minėtose keturiose Lietuvos TSR tekstilės pramonės šakose daug plačiau naudojama laikinė darbo užmokesčio forma bei jos sistemos. Palaikiui apmokamų darbininkų lyginamasis svoris nuo 1959 m. rugpjūčio 1 d. iki 1962 m. rugpjūčio 1 d. respublikos šilko pramonėje išaugo 24,8%, vilnos pramonėje — 29,7%, linų pramonėje — 25,4% ir medvilnės pramonėje — 27,1%. Jeigu 1959 m. rugpjūčio 1 d. pagal laikinę-premijinę darbo užmokesčio sistemą buvo apmokama: šilko pramonėje — 10,2% darbininkų-laikininkų, vilnos pramonėje — 7,2%, linų pramonėje — 9,1% ir medvilnės pramonėje — 6,5%, tai 1962 m. rugpjūčio mėn. 1 d. — atitinkamai 31,3%, 40,7%, 34,3% ir 29%²⁸.

Darbininkų-vienetinininkų lyginamasis svoris mažėja ne tik tekstilės pramonės šakose, bet ir visoje TSRS pramonėje. Ryšium su darbo užmokesčio sutvarkymu vienetinininkų lyginamasis svoris TSR Sąjungos pramonėje sumažėjo nuo 77,5% (1956 m.) maždaug iki 60% (1961 m.)²⁹. Technikos pažanga, ypač kompleksinė gamybos mechanizacija ir automatizacija ir nepertraukiamų aparatūrinių procesų įdiegimas, siaurina vienetinės darbo užmokesčio formos taikymo sferą. Gamybos procese vis labiau ima vyrėti kontrolės ir reguliavimo funkcijos. Darbininkas betarpiškai nedalyvauja, įgyvendinant technologinį procesą, o tik derina, kontroliuoja grupės mašinų ir prietaisų darbą. Jis tik atsako už agregato ar baro technologinių operacijų įvykdymą. Darbininkų išdirbis pradeda pilnai priklausyti nuo mašinų darbo. Tomis sąlygomis galimumas viršyti normas yra ribotas. Dėl šių priežasčių tų gamybos barų darbininkams pradedama taikyti laikinė darbo užmokesčio forma. Taigi technikos pažanga, keisdama darbo turinį, veda prie materialinio suinteresuotumo įgyvendinimo priemonių — darbo užmokesčio formų panaudojimo sferos keitimosi: vienetinės darbo užmokesčio formos taikymo sferos siaurėjimo, o laikinės — plėtimosi.

²⁷ Apskaičiuota, remiantis fabriku vienkartinį ataskaitų duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiame skyriui (už 1959 metus) ir darbo užmokesčio skyriui (už 1962 metus).

²⁸ Apskaičiuota, remiantis fabriku vienkartinį ataskaitų duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiame skyriui (už 1959 metus) ir darbo užmokesčio skyriui (už 1962 metus).

²⁹ С. Шкурко, Распределение по труду, «Социалистический труд», 1962, № 1, стр. 48.

Ir ateityje mažės pavieniui apmokamų pramonės darbininkų skaičius, nes ir toliau bus plečiamas gamybos automatizavimas, plačiai įdiegiama cheminė technologija.

Siaurėjant vienetinės darbo užmokesčio formos taikymo sferai, netenka prasmės ir aukštesnių vienetininkų tarifinių atlygių, kaip vienetinio apmokėjimo plėtimą skatinančios priemonės, panaudojimas.

Sutvarkius darbo užmokestį, darbininkams-vienetininkams, dirbantiems normaliomis darbo sąlygomis, pavyzdžiui, vilnos, šilko, linų, medvilnės pramonės įmonėse, nustatyti maždaug 12—13% didesni tarifiniai atlygiai kaip tos pačios kvalifikacijos darbininkams-laikininkams³⁰. Dabartinėmis sąlygomis išsaugomi skirtingi vienetininkų ir laikininkų tarifiniai atlygiai, nes reikia kompensuoti didesnį vienetininkų darbo intensyvumą ir materialiai suinteresuoti darbininkus atlikti pavieniui apmokamus darbus. Tačiau atskirų darbininkų grupių darbo intensyvumo skirtumas ne visada yra susijęs su skirtinga darbo užmokesčio forma. Pavyzdžiui, reglamentuotus aparatūrinius procesus arba automatines linijas aptarnaujančių darbininkų-laikininkų darbo intensyvumas beveik nesiskiria nuo darbininkų-vienetininkų darbo intensyvumo. Čia darbo intensyvumo lygį nulemia gamybos sąlygos, o ne darbo užmokesčio forma. Todėl praktikoje darbininkai-laikininkai, betarpiškai dalyvaujantieji technologiniuose procesuose su griežtai reglamentuotu darbo režimu, taip pat remontuojantieji technologinius įrengimus pagrindiniuose gamybiniuose cechuose, apmokami pagal darbininkų-vienetininkų tarifinius atlygius. Vadinasi, ir dabar darbininkų-vienetininkų ir laikininkų tarifiniai atlygiai taikomi daugeliu atvejų priklausomai nuo darbo intensyvumo, o ne nuo darbo užmokesčio formos.

Pramonės įmonių vadovai turi teisę taikyti darbininkų-vienetininkų tarifinius atlygius darbininkams-laikininkams, suderinę su profsąjungos komitetu. Lietuvos TSR šilko pramonėje, 1962 metų rugpjūčio 1 d. duomenimis, pagal vienetininkų tarifinius atlygius buvo apmokami 24,9% darbininkų-laikininkų, vilnos pramonėje — 29,1%, linų pramonėje — 17,8%, medvilnės pramonėje — 13,8%³¹. Atskirose įmonėse laikininkų, apmokamų pagal vienetininkų tarifinius atlygius, skaičius, palyginus su visais laikininkais, žymiai didesnis kaip vidutiniškai toje šakoje. Pavyzdžiui, P. Ziberto vardo pliušo-šilko kombinate jie sudarė 30,2%, vilninių audinių fabrike „Drobė“ — 35,9%, medvilninių audinių fabrike „Gulbė“ — 20,1%³².

Visa tai rodo, kad ateityje, kompleksiskai mechanizuojant ir automatizuojant gamybą, tarifinių atlygių diferenciacijimas į vienetininkų ir laikininkų atlygius vis daugiau neteks reikšmės, kad susidarys sąlygos pereiti prie vieningų atlygių laikininkams ir vienetininkams.

4. Premijavimo skatinančio vaidmens padidėjimas, sutvarkius darbo užmokestį

Viena iš veiksmingų materialinio skatinimo priemonių kelti ir tobulinti socialistinę gamybą yra darbininkų premijavimas. Todėl, sutvarkant darbo užmokestį pramonėje, buvo peržiūrėta ne tik tarifinė sistema, bet ir darbininkų premijavimo sistemos, nustatyta vienoda premijavimo tvarka. Vietoj nepakankamai efektyvios vienetinės-progresyvinės buvo įvesta vienetinė-premijinė darbo užmokesčio sistema. Plačiai taikoma laikinė-premijinė darbo užmokesčio sistema. Lietuvos TSR LŪT šilko pramonėje

³⁰ Paskaičiuota pagal tarifinę lentelę, naudojamą minėtose pramonės šakose.

³¹ Apskaičiuota, remiantis fabrikų duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LŪT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriui.

³² Taip pat.

pagal premijines darbo užmokesčio sistemas (vienetinę-premijinę ir laikinę-premijinę) apmokamų darbininkų lyginamasis svoris nuo 11,7% 1959 m. rugpiūčio 1 d. padidėjo iki 75,8% 1962 m. rugpiūčio 1 d., vilnos pramonėje — atitinkamai nuo 8,8% iki 73,2%, linų pramonėje — nuo 9,2% iki 71,8%, medvilnės pramonėje — nuo 16,2% iki 57,2%³³.

Premijuojamų darbininkų lyginamasis svoris tekstilės fabrikuose nuolat auga. Antai vilnionių audinių fabrike „Drobė“, jei 1959 m. rugpiūčio mėn. pagal vienetinę-premijinę ir laikinę-premijinę darbo užmokesčio sistemas buvo apmokama 7,4% visų darbininkų, tai 1960 m. gruodžio mėn. (po darbo užmokesčio sutvarkymo) — jau 61,3%, o 1962 m. rugpiūčio mėn. — 62,8%³⁴.

Sutvarkius darbo užmokestį, padidėjo ne tik premijuojamų darbininkų skaičius, bet išaugo ir pačių premijų lygis. Pavyzdžiui, jei 1959 m. Lietuvos TSR LUT šilko, vilnos, linų ir medvilnės pramonės šakose pavieniui apmokamų darbininkų premijos, palyginus su pagrindiniu vienetiniu atlyginimu, vidutiniškai sudarė 3,1%, tai 1962 m. — 11,7%, t. y. padidėjo 3,8 karto. Premijų lygio padidėjimas atskirose pramonės šakose dar didesnis. Antai šilko pramonėje premijų lygis padidėjo 8,1 karto, o medvilnės — 22,5 karto. Darbininkų-laikininkų premijos, palyginus su jų pagrindiniu atlyginimu, 1959 m. minėtose keturiose respublikos tekstilės pramonės šakose sudarė 9,7%, o 1962 m. — 15,2%, t. y. padidėjo 1,6 karto³⁵.

Tai liudija, kad pakilo premijavimo reikšmė, stiprinant darbininkų materialinį suinteresuotumą darbo rezultatais.

Premijavimo sistemų panaudojimo tekstilės pramonės fabrikuose tyrinėjimas parodė, kad, premijuojant pagrindinės gamybos darbininkus, labai plačiai naudojami kiekybiniai rodikliai ir daugiausia gamybinių užduočių įvykdymas bei viršijimas ir techniška pagrįstų išdirbio normų viršijimas. Už techniškai pagrįstų išdirbio normų viršijimą premijuojami „Drobės“ pagrindinių cechų bei barų darbininkai 1962 m. rugpiūčio mėn. sudarė 33%³⁶ visų premijuojamų pagrindinių cechų darbininkų. „Drobėje“ iš viso daugiau kaip pusė visų pagrindinės gamybos darbininkų, gaunančių premijas, premijuojami už kiekybinius darbo rodiklius.

Premijavimas už išdirbio normų viršijimą ir už gamybinių užduočių įvykdymą bei viršijimą sukuria materialinį suinteresuotumą kelti darbo našumą. Tačiau darbininkų premijavime už kiekybinius rodiklius dar yra trūkumų.

Svarbus darbininkų-vienetininkų premijavimo respublikos tekstilės pramonės fabrikuose trūkumas yra premijavimo už kiekybinius rodiklius nepakankamas susiejimas su kokybiniais rodikliais. Tai sumažina naujų premijavimo sistemų efektyvumą. Tiesa, premijavimas už kiekybinius rodiklius derinamas su įvykdymu normuojamų ir apskaičiuojamų kokybinių rodiklių, priklausančių nuo darbininkų. Darbininkų premijavimas už kiekybinius rodiklius siejamas su kokybiniais rodikliais, nustatant premijavimo sąlygas. Pavyzdžiui, „Litekse“ ir „Limoje“ premija darbininkams-vienetininkams (verpėjams, sukėjams, audėjams) išmokama su sąlyga, jei įvykdytas produkcijos rūšingumo planas. Šių darbininkų premijavi-

³³ Apskaičiuota, remiantis fabriku vienkartinį ataskaitų duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiams bei darbo ir darbo užmokesčio skyriams.

³⁴ Apskaičiuota, remiantis „Drobės“ apskaitinės dokumentacijos duomenimis.

³⁵ Apskaičiuota, remiantis fabriku duomenimis apie darbo užmokesčio fondo panaudojimą.

³⁶ Apskaičiuota, remiantis „Drobės“ apskaitinės dokumentacijos duomenimis.

mas už kiekybinius rodiklius susiejamas su kokybiniais darbo rodikliais, taip pat nustatant tuos atvejus, kai premijos gali būti sumažinamos arba visai nemokamos. Antai „Drobėje“ verpėjams premijos sumažinamos arba visai nemokamos, jei yra viršplaninis siūlgalių ir knatelių kiekis, neteisinga šėivos forma, neteisingas knatelių sujungimas, suteptos šėivos, skriejimų numeriai sumaišyti, neteisingai susiūta bei uždėta verpscijų tasma, pravaikšta, neišvalyti knatelių gaudytojai; audėjams — jei yra viršplaninis siūlgalių kiekis, netinkami nyčių ir skieto pervėrimai, netinkamas kraštų suvėrimas, sumaišytos verpalų spalvos, suteptas audinys, neišnaudoti ataudų likučiai šėivoje, dažnai pasikartoja audimo klaidos, pravaikšta³⁷. Bet, kaip matom, tų atvejų sąrašas yra gan ilgas, todėl į juos visus sunku reikiamai atsižvelgti.

Be to, „Drobės“, o taip pat „Litekso“ bei „Limos“ darbininkų premijavimo nuostatuose ilgą laiką buvo nenumatytas darbininkų-vienetininkų premijų sumažinimo dydis priklausomai nuo tų rodiklių, į kuriuos atsižvelgiama, sumažinant premijas. „Drobėje“ tik nuo 1963 m. kovo mėn. toks priklausomumas numatytas.

Taigi darbininkų-vienetininkų premijavimas už kiekybinius rodiklius padidina tik darbininkų suinteresuotumą kelti darbo našumą, bet mažai skatina gerinti produkcijos kokybę.

Tiesa, sutvarkant darbo užmokesį, buvo siekiama sustiprinti darbininkų materialinį suinteresuotumą didinti I rūšies produkcijos išleidimą. (Tam tikras materialinis darbininkų suinteresuotumas išleisti I rūšies produkciją buvo ir iki darbo užmokesčio sutvarkymo. Jei dėl darbininko kaltės gaminamos produkcijos rūšingumas buvo blogesnis, darbininkams, pavyzdžiui, vilnos pramonėje, už II rūšies produkciją buvo mokama 75%, o už III rūšies — 50% vienetinio įkainio.) Įvedus naujas darbo apmokėjimo sąlygas vilnos, medvilnės, linų pramonės fabrikuose, jei dėl darbininko kaltės gaminamos produkcijos rūšingumas yra blogesnis, tai už II rūšies produkciją mokama 50% vienetinio įkainio ir už III rūšies produkciją — 30% vienetinio įkainio, o šilko pramonės įmonėse — už II rūšies produkciją — 70% vienetinio įkainio, už III rūšies produkciją — 50% vienetinio įkainio. Tai materialiai skatina išleisti daugiau I rūšies produkcijos. Antai vilnonių audinių fabrike „Drobė“, jei 1959 m. tikrai I rūšies produkciją gamino vidutiniškai 22,5% visų prie mechaninių staklių dirbančių audėjų, tai 1961 m. — 24,9%, o 1962 m. I pusmetyje — 36,9%³⁸.

Tačiau, didinant I rūšies audinių išleidimą, pavyzdžiui, audimo bare, svarbų vaidmenį suvaidintų premijavimas už I rūšies produkcijos išleidimo padidinimą. Toks premijavimas pakeltų darbininkų materialinį suinteresuotumą pagaminti daugiau I rūšies produkcijos. Bet tiek „Drobėje“, tiek „Limoje“ bei „Litekse“ ir daugelyje kitų Lietuvos TSR tekstilės fabrikų už I rūšies produkcijos išleidimo padidinimą audėjai nepremijuojami. Tą patį galima pasakyti ir apie verpėjus, apmokamus pagal vienetinę-premijinę darbo užmokesčio sistemą. Premijuojant minėtų specialybių darbininkus, neišskiriami geri darbininkai, kurių produkcija yra puikios kokybės.

Vadinasi, ir sutvarkius premijines darbo užmokesčio sistemas, darbininkai-vienetininkai nepakankamai skatinami didinti produkcijos rūšingumą. Tai atsiliepia į visos pagaminamos produkcijos kokybę. Pavyzdžiui, vilnonių audinių fabrike „Litekso“ 1961 m. buvo žemas artikulų „Šatrija“, „Pūkas“ rūšingumas dėl verpimo ir audimo barų kaltės. Paly-

³⁷ Iš „Drobėje“ veikiančių darbininkų premijavimo nuostatų.

³⁸ Apskaičiuota, remiantis „Drobės“ audimo baro apskaitinės dokumentacijos duomenimis.

ginus su 1960 m., verpimo-audimo klaidų 1961 m. padidėjo 3 kartus. Pablogėjusi pusfabrikačių kokybė didelę įtaką darė grįžtančių pakartotinioms operacijoms audinių procentui, kuris 1961 m. siekė 7—8% visų išleidžiamų audinių kiekio³⁹.

Premijuojant darbininkus, apmokamus palaikiui, tekstilės pramonės fabrikuose daugiau atsižvelgiama į kokybinius rodiklius. Dauguma šių darbininkų premijuojami už kokybiškai atliktą darbą su sąlyga, jei įvykdyta mėnesinė užduotis. Pavyzdžiui, „Drobės“ taurinimo ceche 93% visų premijuojamų darbininkų-laikininkų gauna premijas už kokybiškai atliktą darbą ir įvykdžius mėnesines užduotis. Šio cecho audinių dažytojų premijavimas už kokybinius darbo rodiklius davė teigiamus rezultatus. An-tai, jeigu 1960 m. per 8 mėnesius audinių perdažymai sudarė 3,96% visų dažytų audinių, tai per tą patį 1961 m. laikotarpį — 3,77%⁴⁰. Tačiau darbininkams — laikininkams premijos ne tik „Drobėje“, bet ir „Litekse“ bei „Limoje“ nediferencijuojamos priklausomai nuo pasiektų geresnių kokybinių darbo rodiklių. O toks galimumas yra, nes įmonėms yra suteikta teisė tipinių premijavimo nuostatų pagrindu paruošti ir įvesti nuostatus apie darbininkų premijavimą, premijines sistemas, tikslingiausias konkrečiomis gamybos sąlygomis.

Gerinant darbininkų-laikininkų kokybinius darbo rodiklius, nemažą reikšmę turi premijavimo nuostatuose numatytas premijų sumažinimo diferenciacijavimas priklausomai nuo atskirų rodiklių, turinčių įtakos premijų sumažinimui, pavyzdžiui, taurinimo cechuose bei baruose nuo perdirbimui einančių gabalų kiekio (viršijančio leistiną). Tuo tarpu ne visų tekstilės fabriku darbininkų premijavimo nuostatuose tai numatyta. Jei-gu „Litekse“ darbininkų-laikininkų premijavimo nuostatuose toks priklausomumas numatytas tik taurinimo skyriaus darbininkams-laikininkams, tai to visiškai nėra „Limoje“, o „Drobėje“ — numatytas tik sauso taurinimo, plovimo skyriaus darbininkams-laikininkams ir audinių dažymo meistrų padėjėjams, be to, nuo 1962 m. gruodžio mėn. priešverpimo-šukavimo cecho darbininkams-laikininkams. Todėl nuolatinis premijavimo sistemų tobulinimas yra vienas iš pagrindinių uždavinių, iškeltų TSKP XXII suvažiavimo, toliau tobulinant darbo užmokesčio organizavimą ir stiprinant darbininkų materialinį suinteresuotumą darbo rezultatais.

Svarbų vaidmenį, gerinant pramonės įmonių darbo rodiklius, vaidina inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų premijavimo sistema. Ji turi materialiai skatinti vystyti gamybą, mažinti produkcijos savikainą, gerinti produkcijos kokybę. Vystantis mūsų ekonomikai, pramonės inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų premijavimo sistema gerinama ir tobulinama.

Iki 1959 m. spalio mėn. veikusi inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų premijavimo sistema skatino gerinti kiekybinius gamybos rodiklius, pirmiausia įvykdyti ir viršyti gamybos planą. Ši premijavimo sistema nesukūrė pakankamų akstinių kovoti už savikainos mažinimą. Neretai įmonių kolektyvai, žymiai sumažinę produkcijos savikainą ir pakėlę gamybos rentabilumą, premijavimo srityje atsidurdavo blogesnėse sąly-gose, negu tie, kurie vos įvykdydavo planines produkcijos savikainos užduotis.

Sutvarkant pramonės vadovujančiųjų, inžinerijos-technikos darbuotojų bei tarnautojų darbo užmokesčių, buvo įvesti vieningi jų premijavimo nuostatai. Pagal naują premijavimo sistemą pagrindinis vadovujančiųjų

³⁹ Duomenys paimti iš „Litekso“ ataskaitos.

⁴⁰ Apskaičiuota, remiantis „Drobės“ taurinimo cecho apskaitinės dokumentacijos duomenimis.

jų, inžinerijos-technikos darbuotojų bei tarnautojų premijavimo rodiklis yra produkcijos savikaina. Gaminių savikaina yra svarbiausias, apibendrinantis rodiklis, kuriame atsispindi visos socialistinės pramonės įmonės veiklos pusės: darbo našumo lygis, gamybinio plano įvykdymo laipsnis, gamybos organizavimo kokybė ir kt.

Premijavimas už savikainos sumažinimą skatina įvykdyti ir viršyti darbo našumo ir produkcijos gamybos planus; nuo darbo našumo kilimo ir produkcijos gamybos augimo tiesiogiai priklauso savikainos mažėjimas.

Tačiau naujos vadovaujančiųjų, inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų premijavimo sistemos už produkcijos savikainos plano įvykdymą ir viršijimą įvedimas nereiškia, kad susilpnėjo gamybos augimo skatinimas. 1959 m. liepos 2 d. TSKP Centro Komiteto ir TSRS Ministrų Tarybos nutarimu Nr. 710 atskirose pramonės šakose, tame tarpe visose gavybinės pramonės šakose ir pagrindinėse liaudies vartojamų reikmenų gamybos šakose, atskirai imant, tekstilės pramonėje, paliktas premijavimas už gamybos plano viršijimą.

Tai teigiamai atsiliepia į įmonių darbo rodiklius. Dauguma įmonių sistemingai įvykdo ir viršija gamybos apimties planus. Pavyzdžiui, 1961 metais Tarybų Lietuvoje beveik visos, o 1962 metais visos šilko, vilnos, linų ir medvilnės įmonės viršijo bendrosios produkcijos gamybos planus. Be to, bendrosios produkcijos išleidimo planai vykdomi žymiai tolygiau. Pavyzdžiui, vilninių audinių fabrikuose ketvirtinių bendrosios produkcijos išleidimo planų įvykdymo lygio skirtumas 1959 m. sudarė: „Limoje“—11%, „Laisvėje“—9,4%, „Nemune“—6,8%, o 1961 m.—atitinkamai 4%, 4,1%, 3%⁴¹.

Nauja premijavimo sistema, pagal kurią premijų lygis priklauso nuo produkcijos savikainos plano įvykdymo, skatina visus įmonės inžinerijos-technikos darbuotojus rūpintis kokybiniais įmonės darbo rodikliais. Susiejus šių darbuotojų premijavimą su produkcijos savikainos rodikliais, pramonės įmonėse sumažėjo neproduktyvios išlaidos. Antai, jeigu neproduktyvios išlaidos (išskaičius gautas baudas bei delspinigius ir perteklių) 1959 m. „Litekse“ sudarė 0,46% prekinės produkcijos pilnosios savikainos (be vidaus apyvartos), „Limoje“—0,75%, „Drobėje“—0,32%, tai 1961 m. „Litekse“—0,02%, „Limoje“—0,68%, „Drobėje“—0,14%⁴².

Vadovaujančiųjų, inžinerijos-technikos darbuotojų bei tarnautojų premijavimo sistemai priklauso ir materialinis skatinimas padidinti išleidžiamosios produkcijos rūšingumą. Iki 1962 m. balandžio 1 d. tekstilės pramonės darbuotojai buvo premijuojami už I rūšies produkcijos išleidimo plano viršijimą, o dabar — už santykinį nepirmarūšės produkcijos procento sumažinimą, palyginus su planu.

Premijavimo už produkcijos kokybės pagerinimą įvedimas paskatino įmonių vadovaujančius inžinerijos-technikos darbuotojus labiau rūpintis produkcijos kokybe. Nemaža tekstilės pramonės įmonių sistemingai įvykdo ir viršija I rūšies produkcijos išleidimo planus. Antai P. Ziberto vardo pliušo-šilko kombinatas 1959 m. I rūšies produkcijos išleidimo planą viršijo 0,4%, 1960 m.—0,1%, 1961 m. žymiai didesnę planą viršijo 0,9%. Vilninių audinių fabrikas „Lima“ 1959 m. neįvykdė produkcijos rūšingumo plano, 1960 m. įvykdė 100%, 1961 m. I rūšies produkcijos pagaminė 0,3% daugiau kaip buvo numatyta pagal planą. Vilninių audinių fabrikas „Drobė“ 1960 m. I rūšies vilninių audinių išleido 80,7% (planas—80%), o 1961 m.—81,5% (planas taip pat 80%), t. y. 1,5% dau-

⁴¹ Apskaičiuota, remiantis fabriku duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiams skyriui.

⁴² Taip pat.

giau⁴³. „Drobėje“ 1962 m. I pusmetyje rūšingumo planas taip pat viršytas.

Po darbo užmokesčio sutvarkymo dauguma įmonių pradėjo dirbti ritmingiau. Tai rodo produkcijos išleidimas natūra mėnesių dekadomis. Įmonių darbo ritmingumas iki darbo užmokesčio sutvarkymo ir jį sutvarkius matyti iš 7 lentelės duomenų.

Lentelės duomenys rodo, kad 1959 m. per trečią dekadą „Lima“ išleisdavo 43% visų gatavų audinių, „Drobė“—41%, „Gulbė“—39%, o 1961 m. „Lima“ išleido 39%, „Drobė“—40%, „Gulbė“—36%. Būdinga tai, kad 1962 metais įmonių darbo ritmingumas auga. Tai įgalina įmones gerinti techninius-ekonominius darbo rodiklius.

6 lentelė

Produkcijos išleidimo ritmingumas Lietuvos TSR tekstilės pramonės fabrikuose (%)⁴⁴

Metai	Dekados	Fabrikai					
		„Lima“	„Drobė“	„Kauno audiniai“	„Linų audiniai“	„Siūlas“	„Gulbė“
1959	I	24	28	33	29	36	30
	II	33	31	32	29	34	31
	III	43	41	35	42	30	39
	Iš viso	100	100	100	100	100	100
1960	I	27	25	25	29	32	30
	II	33	35	31	33	31	32
	III	40	40	44	38	37	38
	Iš viso	100	100	100	100	100	100
1961	I	28	26	26	30	27	30
	II	33	34	33	33	31	34
	III	39	40	41	37	42	36
	Iš viso	100	100	100	100	100	100
1962 m. 9 mėn.	I	29	30	28	30	32	30
	II	33	32	34	34	31	34
	III	38	38	38	36	37	36
	Iš viso	100	100	100	100	100	100

Žinoma, būtų neteisinga manyti, kad visi pasiekimai yra naujos vadovaujančiųjų, inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų premijavimo tvarkos rezultatas. Bet neabejotina, kad jų materialinio skatinimo sistemos pasikeitimas suvaidino teigiamą vaidmenį, gerinant įmonių darbą.

Vadovaujančiųjų, inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų premijavimo sistema nuolat tobulinama, turint tikslą sustiprinti tų darbuotojų materialinį suinteresuotumą geresniais įmonių darbo rezultatais. Pagal 1959 m. spalio mėn. įvestus premijavimo nuostatus buvo nustatyti skirtingi premijavimo terminai įmonės valdybos darbuotojams (pagal įmonės darbo rezultatus per ketvirtį), pagrindinių gamybinių cechų (barų) darbuotojams (kas mėnesį pagal cecho ar baro darbo rodiklius) ir pagalbinių cechų (barų) darbuotojams (kas mėnesį pagal visos įmonės arba jų aptarnaujamų pagrindinių cechų ar barų darbo rodiklius). Dėl skirtingų premijavimo terminų įmonės valdybos darbuotojai, pagrindinių

⁴³ Apskaičiuota, remiantis fabriky duomenimis.

⁴⁴ Apskaičiuota ir lentelė sudaryta, remiantis įmonių duomenimis, pateiktais kiekvieną mėnesio dekadą Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiams skyriui.

ir pagalbinių cechų (barų) darbuotojai premijavimo atžvilgiu atsidūrė ne vienodoje padėtyje, atsirado skirtumai jų premijų dydyje. Antai „Drobėje“ 1961 metų antrame ketvirtyje fabriko valdybos inžinerijos-technikos darbuotojų premijos sudarė 33,4% visų tos grupės darbuotojų ketvirtinio atlyginimo, pagrindinių cechų (barų) darbuotojų — 23,8% ir pagalbinių cechų — 35,1%; 1962 m. pirmame ketvirtyje — atitinkamai 31,9%, 21,3% ir 34,6%⁴⁵. Kaip matom, fabriko valdybos darbuotojai gaudavo žymiai aukštesnę premiją už pagrindinių cechų (barų) darbuotojus. Čia nemažą įtaką turėjo tai, kad ketvirtiniai įmonės darbo rezultatai yra vidutinis dydis, gautas iš atskirų mėnesių rezultatų. Tokia premijavimo tvarka neskatino įmonės valdybos darbuotojų vykdyti savikainos mažinimo planą kiekvieną ketvirčio mėnesį, nes jų premijavimas buvo susijęs su įmonės darbo rezultatais per ketvirtį.

Didelis įmonės valdybos ir pagrindinių cechų (barų) vadovaujančiųjų ir inžinerijos-technikos darbuotojų premijų lygio skirtumas susidarydavo dar ir dėl to, kad cechų (barų) darbuotojams premijos buvo išmokamos jiems nustatyto darbo užmokesčio fondo sąskaita ir ribose, bet su sąlyga, jei nepereikvotas visos įmonės darbo užmokesčio fondas. Nors cechų (barų) darbo rodikliai ir būdavo geri, bet, jei visoje įmonėje pereikvotas darbo užmokesčio fondas, tų cechų (barų) darbuotojai premijos negaudavo.

Todėl, siekiant pašalinti minėtus įmonių vadovaujančiųjų ir inžinerijos-technikos darbuotojų premijavimo trūkumus, TSRS Ministrų Tarybos Valstybinis darbo ir darbo užmokesčio klausimų komitetas ir VPSCCT priėmė nutarimą Nr. 264/21, pagal kurį nuo 1962 m. liepos 1 d. tekstilės pramonės įmonių valdybų vadovaujantieji, inžinerijos-technikos darbuotojai ir tarnautojai premijuojami pagal įmonės mėnesinius darbo rezultatus. Be to, už kiekvieną mėnesį jiems priskaičiuotos premijos išmokamos 50%. Likusi premijos suma išmokama ketvirčiui pasibaigus, bet su sąlyga, jei įvykdytas ketvirčio planas pagal nustatytus rodiklius. Atskirų cechų (barų) vadovaujantiems, inžinerijos-technikos darbuotojams premijos pagal minėtą nutarimą turi būti išmokamos pagal mėnesinius to cecho (baro) darbo rezultatus. Jos išmokamos tam cechui (barui) nustatyto darbo užmokesčio fondo sąskaita ir ribose, nepriklausomai nuo darbo užmokesčio fondo naudojimo lygio visoje įmonėje.

Įgyvendinus šį nutarimą, pašalinami lygiavos elementai, premijuojant vadovaujančiuosius ir inžinerijos-technikos darbuotojus. Premijavimo terminų suvienodinimas labiau skatina visus darbuotojus ritmingiau vykdyti planines užduotis.

Nežiūrint pakeitimų vadovaujančiųjų, inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų premijavimo sistemoje, vis dar išlieka tam tikra lygiava, premijuojant įmonių valdybos darbuotojus. Pastarieji premijuojami už visos įmonės darbo rezultatus, neatsižvelgiant į skyrių, kuriuose dirba šie darbuotojai, vienokius ar kitokius rodiklius. Juk kiekvienas iš jų turi konkrečias gamybines užduotis ir daro įtaką tam tikrai ūkinės veiklos sričiai. Skyriams turėtų būti nustatyti konkretūs rodikliai, į kuriuos reiktų atsižvelgti, nustatant premijos dydį tų skyrių darbuotojams už įmonės savikainos plano įvykdymą ir viršijimą. Tuo atveju šios darbuotojų grupės premijavimas būtų susijęs su jų darbo rezultatais.

Vadovaujančiųjų, inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų darbo užmokestis susijęs su jų darbo rezultatais daugiausia per premiją. Pastaroji išmokama, įvykdžius ir viršijus tam tikrus planinius rodiklius. Todėl tie rodikliai turi būti susiję su premijuojamų darbuotojų

⁴⁵ Apskaičiuota, remiantis „Drobės“ duomenimis.

darbo rezultatais. Tai sustiprintų jų materialinį suinteresuotumą siekti geresnių darbo rodiklių.

Būtina toliau tobulinti veikiančią vadovaujančiųjų, inžinerijos-technikos darbuotojų ir tarnautojų premijavimo sistemą, siekiant pašalinti dar egzistuojantį prieštaravimą tarp planinių užduočių lygio ir darbuotojų materialinio suinteresuotumo. Tas prieštaravimas atsiranda todėl, kad įmonių planai daugiausia nustatomi, vadovaujantis pasiektuoju lygiu. Įmonės premijavimo srityje atsiduria nevienodose sąlygose: blogai dirbančios įmonės — geresnėse, o gerai dirbančios, atskleidžiančios ir panaudojančios savo rezervus, — blogesnėse. Todėl įmonei neretai yra naudinga ruošti sumažintus planus, nuslėpti vidinius rezervus bei galimybes.

Pastaruoju metu eilėje centrinių laikraščių bei žurnalų, taip pat respublikiniuose spaudos organuose išsivysčiusi diskusija planavimo sistemos tobulinimo ir materialinio suinteresuotumo skatinimo klausimais padės rasti pagrįstą sprendimą, kaip pašalinti minėtą prieštaravimą tarp planinių užduočių lygio ir darbuotojų materialinio suinteresuotumo, nes tai įgalins padidinti premijavimo priklausomybę nuo faktinių įmonės kokybinių ir kiekybinių darbo rezultatų. Esminis premijavimo sistemos pakeitimas, remiantis vertingais pasiūlymais, padidins darbininkų ir inžinerijos-technikos darbuotojų materialinį suinteresuotumą nuolat mažinti išlaidas ir tuo pačiu maksimaliai panaudoti esančius bei surasti naujus rezervus, taip pat tobulinti gamybą.

Tai padės įgyvendinti TSKP Programoje iškeltą vieną iš svarbiausių uždavinių, kad „visa centrinių ir vietinių organizacijų, įmonių, kolūkių planavimo ir darbų įvertinimo sistema turi suinteresuoti juos vykdyti didesnes planines užduotis, maksimaliai paskleisti priešakinį gamybinį patyrimą. Ypač reikia skatinti iniciatyvą ir laimėjimus surandant ir panaudojant naujas galimybes pakelti kiekybinius ir kokybinius gamybos rodiklius“⁴⁶.

5. Darbo užmokesčio augimas ir darbo užmokesčio skirtumų mažėjimas

Pagrindinė priemonė materialiniam suinteresuotumui didinti įmonėse — darbo užmokesčio tobulinimas — įgalina padidinti dirbančiųjų darbo užmokestį. Sutvarkius darbo užmokestį, tekstilės pramonėje išaugo vidutinis darbo užmokestis. Antai Lietuvos TSR šilko, vilnos, linų ir medvilnės pramonėje vidutinis metinis pramonės darbuotojo darbo užmokestis 1962 m., palyginus su 1958 m., padidėjo 12,6%, o darbininko — 11,4% (žr. 7 lentelę). Šilko pramonėje, kaip rodo 7 lentelės duomenys, pramonės darbuotojų vidutinis darbo užmokestis nuo 1958 m. iki 1962 m. padidėjo 19,3%, o darbininkų — 17,5%.

Įvedus naujas darbo apmokėjimo sąlygas Lietuvos TSR tekstilės pramonėje, kiek sumažėjo atskirų jos šakų darbininkų darbo užmokesčio lygio skirtumai. Pavyzdžiui, vilnos pramonėje 1959 m. (iki darbo užmokesčio sutvarkymo) vidutinis mėnesinis darbininkų darbo užmokestis buvo 0,6% aukštesnis kaip šilko pramonėje, 12,4% aukštesnis kaip medvilnės pramonėje ir 13,3% aukštesnis kaip linų pramonėje, o 1961 m. (dirbant naujomis apmokėjimo sąlygomis) jis buvo 1,8% žemesnis, negu šilko pramonėje, 12,1% aukštesnis kaip medvilnės pramonėje ir 11,6 aukštesnis kaip linų pramonėje⁴⁷. Toks palyginti didelis darbininkų vidutinio darbo užmokesčio skirtumas išliko ne tik dėl žemesnės vidutinės darbininkų

⁴⁶ Tarybų Sąjungos Komunistų partijos Programa, Vilnius, 1961, p. 72.

⁴⁷ Apskaičiuota, remiantis Lietuvos TSR LUT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriaus duomenimis apie vidutinį darbininkų darbo užmokestį tekstilės fabrikuose.

kategorijos linų pramonėje (3,44) ir medvilnės pramonėje (3,56; šilko pramonėje — 4,35, vilnos pramonėje — 3,94)⁴⁸, bet daugiausia dėl to, kad, tvarkant darbo užmokesį, buvo stengiamasi išsaugoti susidariusį vidutinį darbo užmokesčio lygį tose šakose, kur jis buvo žymiai aukštesnis (pavyzdžiui, vilnos ir šilko pramonės fabrikuose). Todėl TSRS Valstybinis darbo ir darbo užmokesčio klausimų komitetas ir VPSCS sekretoriatas 1960 m. rugsėjo 8 d. nutarimu Nr. 1097/27 leido įvesti antrąją tarifinių atlygių grupę (maždaug 6% didesnę už pirmąją grupę) vilnionių audinių fabriky „Liteksas“, „Drobė“, „Lima“, „Šešupė“, „Spartuolis“ ir šilkinų audinių fabriko „Kauno audiniai“ bei P. Ziberto vardo pliušo-šilko kombinato darbininkams apmokėti.

Taigi atskirose vilnos pramonės ir šilko pramonės įmonėse susidaręs vidutinis darbininkų darbo užmokesčio lygis neleido dabartiniame darbo užmokesčio sutvarkymo etape panaudoti vieningus visoms įmonėms tarifinius atlygius ir išlyginti per didelį vidutinio darbo užmokesčio skirtumą. Toliau tobulinant darbo apmokėjimo sistemą, turės būti įvesti vieningi tarifiniai atlygiai vilnos, šilko, linų ir medvilnės pramonės fabrikuose. Tai įgalins lygiai apmokėti už lygų darbą ir pilniau įgyvendinti darbininkų materialinio suinteresuotumo principą.

7 lentelė

Darbo užmokesčio dinamika Lietuvos TSR tekstilės pramonės šakose 1958—1962 metais⁴⁹

Pramonės šakos	Metai	Vidutinis metinis darbo užmokestis			
		vienam darbuotojui		vienam darbininkui	
		%, palyginus su 1958 m.	%, palyginus su priešninančiais metais	%, palyginus su 1958 m.	%, palyginus su priešninančiais metais
Vilnos pramonė	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	103,0	103,0	103,3	103,3
	1960	105,9	102,9	104,9	101,6
	1961	109,4	103,3	109,3	104,2
	1962	111,3	101,7	109,9	100,6
Šilko pramonė	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	101,6	101,6	103,4	103,4
	1960	102,8	101,2	104,0	100,5
	1961	112,9	109,9	112,1	107,8
	1962	119,3	105,6	117,5	104,8
Linų pramonė	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	101,5	101,5	100,8	100,8
	1960	104,0	102,5	105,4	104,7
	1961	107,5	103,4	108,3	102,7
	1962	110,4	102,7	109,9	101,5
Medvilnės pramonė	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	103,0	103,0	101,0	101,0
	1960	107,2	104,0	104,2	103,2
	1961	107,1	99,9	107,1	102,8
	1962	110,3	102,9	109,2	102,0
Vidutiniškai šiose pramonės šakose	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	102,5	102,5	102,3	102,3
	1960	105,2	102,7	104,6	102,3
	1961	109,4	104,0	109,3	104,4
	1962	112,6	102,9	111,4	102,0

⁴⁸ Apskaičiuota, remiantis fabriky duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LOT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriui.

⁴⁹ Apskaičiuota, remiantis Lietuvos TSR LOT Lengvosios pramonės valdybos darbo ir darbo užmokesčio skyriaus duomenimis.

Sutvarkius darbo užmokesį Lietuvos TSR šilko, vilnos, linų bei medvilnės pramonėje, įvairių darbuotojų grupių vidutinis mėnesinis darbo užmokestis 1961 m., palyginus su 1959 m., išaugo taip: inžinerijos-technikos darbuotojų — 6,1%, darbininkų — 6,8%, tarnautojų — 10,7%⁵⁰. Tačiau ir po darbo užmokesčio sutvarkymo šių darbuotojų grupių darbo apmokėjimo diferenciacijimas mažai pasikeitė. Jeigu 1959 m. (iki darbo užmokesčio sutvarkymo) minėtose tekstilės pramonės šakose vidutinis mėnesinis inžinerijos-technikos darbuotojų darbo užmokestis buvo 39,5% aukštesnis už darbininkų, o tarnautojų — 2% žemesnis, tai 1961 m. (po darbo užmokesčio sutvarkymo) inžinerijos-technikos darbuotojų darbo užmokesčio lygis, palyginus su darbininkų, liko vidutiniškai 38,6% aukštesnis, o tarnautojų — 4,6% žemesnis.

Naujomis darbo apmokėjimo sąlygomis sumažėjo skirtumas tarp mažai apmokamų darbininkų ir aukštai apmokamų darbininkų darbo užmokesčio lygio. Antai, jeigu medvilnės verpimo fabrike „Trinyčiai“ 1959 m. gruodžio mėnesį iki 40 rb į mėnesį gavo 4,3% visų darbininkų, nuo 40,01 rb iki 60 rb — 41,4%, tai 1960 m. gruodžio mėn. jau nebebuvo darbininkų, gaunančių iki 40 rb darbo užmokesį, o nuo 40,01 rb iki 60 rb gaunančių darbininkų lyginamasis svoris sumažėjo daugiau kaip 2 kartus. Vilnių audinių fabrike „Drobė“ 1,71% visų darbininkų iki darbo užmokesčio sutvarkymo gaudavo iki 40 rb darbo užmokesį, tuo tarpu jį sutvarkius, tokių nebėra, o nuo 40,01 rb iki 60 rb gaunančių darbininkų dalis beveik 2 kartus sumažėjo⁵¹.

Tenka pastebėti, kad skirtumo sumažinimas apmokėjime nesusilpnina darbo akstinų, nes jis vyksta, mažėjant darbuotojų kvalifikacijos skirtumams, augant darbo žmonių kultūriniam-techniniam lygiui ir komunistiniam sąmoningumui. Todėl darbo užmokesčio padidinimas atskiroms darbuotojų grupėms ir tuo pagrindu jo išsilyginimas jokia būdu nereiškia, kad įvedama lygiava, apmokant darbą. Drg. N. Chruščiovas pranešime apie TSKP Programą nurodė, kad „darbo apmokėjimo lygių suartėjimo procesas neturi nieko bendro su lygiava, nes jis glaudžiai

8 lentelė

Darbo našumo dinamika Lietuvos TSR tekstilės pramonės šakose
1958—1962 metais⁵²

Pramonės šakos	Metai	Vidutinis metinis bendrosios produkcijos išdirbis			
		vienam darbuotojui		vienam darbininkui	
		%, palyginus su 1958 m.	%, palyginus su priešeinančiais metais	%, palyginus su 1958 m.	%, palyginus su priešeinančiais metais
Vilnos pramonė	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	102,9	102,9	102,1	102,1
	1960	106,7	103,6	104,9	102,7
	1961	107,8	101,1	107,3	102,4
	1962	109,9	102,0	106,9	99,6
Silko pramonė	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	100,4	100,4	98,3	98,3
	1960	112,7	112,2	111,1	113,0
	1961	132,5	117,5	125,7	113,1
	1962	145,2	109,6	134,5	107,0

⁵⁰ Apskaičiuota, remiantis fabrių atskirų darbuotojų grupių darbo užmokesčio fondo duomenimis, gautais Lietuvos TSR LŪT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiame skyriuje ir centrinėje buhalterijoje.

⁵¹ Apskaičiuota, remiantis fabrių duomenimis.

⁵² Apskaičiuota, remiantis fabrių duomenimis, pateiktais Lietuvos TSR LŪT Lengvosios pramonės valdybos planavimo-ekonominiame skyriui.

Pramonės šakos	Metai	Vidutinis metinis bendrosios produkcijos išdirbis			
		vienam darbuotojui		vienam darbininkui	
		% , palyginus su 1958 m.	% , palyginus su priešeinančiais metais	% , palyginus su 1958 m.	% , palyginus su priešeinančiais metais
Linų pramonė	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	119,9	119,9	121,7	121,7
	1960	118,9	99,1	112,3	92,3
	1961	149,4	125,7	139,2	123,9
	1962	159,8	106,9	143,8	103,3
Medvilnės pramonė	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	105,2	105,2	101,8	101,8
	1960	114,8	109,1	108,2	106,3
	1961	91,1	79,3	90,6	83,8
	1962	92,5	101,5	89,2	98,4
Vidutiniškai šiose pramonės šakose	1958	100,0	—	100,0	—
	1959	103,7	103,7	102,3	102,3
	1960	108,3	104,4	104,8	102,4
	1961	110,4	101,9	107,4	102,5
	1962	114,6	103,9	108,6	101,1

susijęs su nekvalifikuoto darbo pakeitimu kvalifikuotu⁵³. Gamybos kompleksinis mechanizavimas ir automatizavimas reikalauja aukštesnės kvalifikacijos darbininkų, todėl vis didesnės masės darbininkų tampa kvalifikuotais. Darbininkai pagal kvalifikacijos lygį priartėja prie inžinerijos-technikos darbuotojų. Ateityje, vis plačiau mechanizuojant ir automatizuojant gamybą, tas kvalifikacinių skirtumų darbe mažėjimo procesas vyks toliau ir turės atsispindėti darbo apmokėjime. Darbo apmokėjimo diferencijavimas priklausomai nuo kvalifikacinių skirtumų mažės, kol visiškai išnyks mažai apmokamų darbininkų bei tarnautojų kategorija.

Tvarkant darbo užmokestį, įgyvendintų priemonių dėka, sustiprėjo darbuotojų materialinis suinteresuotumas darbo rezultatais, nes darbo užmokestis daugiau priklauso nuo įdėto darbo kiekio ir kokybės. Tai davė teigiamus rezultatus.

Darbo našumas respublikos šilko, vilnos, linų ir medvilnės pramonės šakose nuo 1958 m. iki 1962 m. padidėjo 14,6%, o, atskirai paėmus, šilko pramonėje — 45,2%, linų pramonėje — 59,8% (žr. 8 lentelę).

Kaip matyti iš 8 lentelėje pateiktų duomenų, vidutinis metinis bendrosios produkcijos išdirbis, tenkantis vienam darbininkui, didėjo žymiai tolygiau, negu vienam darbuotojui. Bet atskirose šakose tiek darbuotojų, tiek darbininkų darbo našumas kilo netolygiai. Čia nemažą įtaką turėjo produkcijos asortimento pasikeitimai, taip pat tai, kad ne visose įmonėse gerinamas darbo ir gamybos organizavimas, faktinis darbininkų ir inžinerijos-technikos darbuotojų skaičius dažnai viršija planinį, nepakankamai panaudojamos materialinio skatinimo priemonės ir pan.

* * *

Partijos ir vyriausybės iškelti uždaviniai darbo užmokesčio tobulinimo srityje, siekiant sustiprinti darbuotojų materialinį suinteresuotumą darbo rezultatais, sėkmingai įgyvendinami. Žymiai padidėjo tarifo lyginamasis svoris darbuotojų darbo užmokestyje. Tai užtikrina tarifinių

⁵³ N. Chruščiovas, Apie Tarybų Sąjungos Komunistų partijos Programą. Pranešimas Tarybų Sąjungos Komunistų partijos XXII suvažiavime 1961 m. spalio 18, d., Vilnius, 1961, p. 58.

atlygių ir tarnybinių atlyginimų reguliuojantį vaidmenį. Pagerėjo darbo normavimas ir išaugo darbo užmokesčio formų bei sistemų skatinantis vaidmuo.

Tačiau tekstilės pramonės darbininkų darbo užmokesčio organizavime dar yra trūkumų, silpninančių darbo užmokesčio skatinantį vaidmenį. Reikalinga ir toliau tobulinti darbo užmokesčio organizavimą. Darbo užmokesčio organizavimas nuolat atsilieka, vystantis technikai, keičiantis gamybos ir darbo organizavimui.

Naujų darbo apmokėjimo sąlygų taikymo tekstilės pramonėje patyrimas rodo, kad reikia: a) toliau tobulinti darbo normavimo metodus, siekiant lygiai apmokėti už lygų darbą, b) tobulinti darbuotojų premijavimo sistemas, didinant jų skatinantį vaidmenį gerinti darbo rodiklius, c) įgyvendinti priemones, mažinančias darbo užmokesčio skirtumą įvairiose tekstilės pramonės šakose. Šių ir kitų priemonių įgyvendinimas įgalins dar labiau sustiprinti darbuotojų materialinį suinteresuotumą kelti darbo našumą, didinti išleidžiamos produkcijos apimtį, mažinti jos savikainą, gerinti gaminamos produkcijos kokybę. Tai padės „žymiai pažengti pirmyn sprendžiant uždavinį, kaip visiškai patenkinti nuolat didėjančius materialinius ir kultūrinius tarybinių žmonių poreikius, turint galvoje per septynmetį pakankamai patenkinti gyventojų poreikius audiniams, drabužiams“⁵⁴ ir kitoms prekėms.

Vilniaus Valstybinis
V. Kapsuko vardo universitetas
Politinės ekonomijos
katedra

Įteikta
1963 m. kovo mėn.

**К ВОПРОСУ УКРЕПЛЕНИЯ
ЛИЧНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ
И УПОРЯДОЧЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ**

В. РЕКЕВИЧЕНЕ

Резюме

В статье на основе анализа материала фабрик шелковой, шерстяной, льняной и хлопчатобумажной промышленности Литовской ССР рассматривается значение упорядочения заработной платы для укрепления материальной заинтересованности работников в результатах труда. Так как нет возможности в одной статье полностью показать роль упорядочения заработной платы для повышения материальной заинтересованности работников, то в данной статье разбираются только средства осуществления индивидуальной материальной заинтересованности — заработная плата и премирование — после упорядочения заработной платы.

В связи с упорядочением тарифной системы удельный вес тарифа в заработной плате рабочих-сдельщиков шерстяной, льняной и хлопчатобумажной промышленности Литовской ССР повысился в 1,6 раза, а рабочих повременщиков — 1,1 раза (см. таблицу 1). Удельный вес должностных окладов инженерно-технических работников в их заработной плате повысился с 80,2% в 1959 году до 84,1% в 1961 году. С увеличением удельного веса тарифа в заработной плате была восстановлена роль тарифной ставки как основы дифференциации оплаты труда.

⁵⁴ 1959—1965 metų TSRS liaudies ūkio vystymo kontroliniai skaičiai, Vilnius, 1959, p. 35.

Действующая в шелковой, льняной и хлопчатобумажной промышленности единая шестиразрядная тарифная сетка с соотношением тарифных ставок крайних разрядов 1:1 стимулирует повышение рабочими своей квалификации и получение ими более высокого разряда.

Упорядочение заработной платы и особенно повышение тарифных ставок создали условия для существенного улучшения нормирования труда, для внедрения технически обоснованных норм. Количество технически обоснованных норм по сравнению со всеми нормами выработки в хлопчатобумажной промышленности республики выросло в 3 раза, в шелковой и шерстяной — более чем в 3 раза, а в льняной — почти в 6 раз (см. таблицу 2). С улучшением качества норм выработки уменьшился уровень их выполнения. Это показано в таблице 3.

Однако из данных, приведенных в таблице 3, видно, что уровень выполнения норм выработки на отдельных фабриках, в цехах и производственных участках различается. Это говорит о том, что в нормировании труда имеются серьезные недостатки, так как к технически обоснованным нормам причисляются слабо обоснованные нормы.

Норма выработки является мерой труда рабочего-сдельщика. Уровень выполнения ее определяет количество труда, затраченное рабочим, а также величину оплаты его. Поэтому только одинаково напряженные нормы могут обеспечить равную оплату за равный труд. Если на это не обращается нужное внимание, то при равных затратах труда заработки рабочих различаются (см. таблицу 4).

Надо отметить, что и в новых условиях оплаты труда нормирование труда все еще выполняет роль дополнительного регулятора заработной платы. Поэтому необходимо и в дальнейшем совершенствовать не только нормирование труда, но и тарифную систему, так как необходимо сохранить регулиющую роль тарифных ставок в организации заработной платы, которая растет с повышением производительности труда.

Упорядочение тарифной системы и улучшение нормирования труда дали возможность использовать формы заработной платы, исходя из целесообразности этих форм, и тем самым укрепить материальную заинтересованность рабочих в результатах труда.

Технический прогресс, особенно комплексная механизация и автоматизация производства, ведет в сужению сферы применения сдельной формы заработной платы. В Литовской ССР по данным на 1 августа 1959 года сдельно оплачивались: в шелковой промышленности — 84% рабочих, в шерстяной — 83,8%, в льняной — 86,2%, в хлопчатобумажной — 83,8%, а на 1 августа 1962 года соответственно — 59,2%, 54,1%, 60,8% и 56,7%.

В связи с этим теряет смысл использование повышенных тарифных ставок сдельщиков как средства, стимулирующего расширение применения сдельной оплаты труда. Поэтому необходимо в будущем перейти к единым ставкам для сдельщиков и повременщиков.

Премирование, которое раньше часто использовали для повышения заработной платы рабочих, нередко превращалось в гарантированную надбавку к тарифу, несвязанную с качеством труда рабочего. После упорядочения заработной платы оно стало важным средством укрепления заинтересованности работников в улучшении результатов труда. Шире используются премиальные системы заработной платы. Так, в Литовской ССР на 1 августа 1959 года по премиальным системам заработной платы (сдельно-премиальной и повременно-премиальной) оплачивалось: в шелковой промышленности — 11,7% рабочих, в шерстя-

ной — 8,8%, в льняной — 9,2, в хлопчатобумажной — 16,2%, а на 1 августа 1962 года — соответственно 75,8%, 73,2%, 71,8% и 57,2%.

С упорядочением заработной платы увеличилось не только число премируемых рабочих, но и повысился уровень самих премий. В шелковой, шерстяной, льняной и хлопчатобумажной промышленности Литовской ССР премии рабочих-сдельщиков по сравнению с основной сдельной оплатой выросли с 3,1% в 1959 году до 9,8% в 1961 году; а рабочих-повременщиков по сравнению с их основной оплатой — соответственно с 9,7% до 12,6%.

Все это говорит о том, что повысилось значение премирования в укреплении материальной заинтересованности рабочих.

Но в премировании рабочих текстильной промышленности Литовской ССР еще имеются недостатки. Широко применяющееся премирование рабочих-сдельщиков за количественные показатели создает заинтересованность повышать производительность труда, но недостаточно стимулирует улучшение качественных показателей. Для рабочих-повременщиков шире применяется премирование за качественные показатели, но на большинстве фабрик текстильной промышленности республики в действующих положениях о премировании рабочих не предусматривается премий в зависимости от достигнутых качественных показателей.

В связи с упорядочением заработной платы введенная новая система премирования руководящих, инженерно-технических работников и служащих повысила материальную заинтересованность этих работников. Фабрики стали работать ритмичнее (см. таблицу 6), повысилась сортность выпускаемой продукции и т. д. Необходимо и в дальнейшем совершенствовать действующую систему премирования руководящих, инженерно-технических работников и служащих с тем, чтобы обеспечить более тесную связь между уровнем плановых заданий и материальной заинтересованностью работников.

При новых условиях оплаты труда возросла средняя заработная плата всех групп работников текстильной промышленности. Уменьшилось различие в уровнях заработной платы низкооплачиваемых и высокооплачиваемых работников.

Сокращение разрыва в оплате происходит вместе с уменьшением различий в квалификации, ростом культурно-технического уровня трудящихся, поэтому оно не подрывает материальных стимулов к труду.

Повышение заработной платы для отдельных групп работников и на этой основе выравнивание ее уровня ни коим образом не означает уравниловки в оплате труда.

Упорядочение заработной платы в текстильной промышленности повысило материальную заинтересованность работников в результатах труда. Заработная плата стала больше зависеть от количества и качества затраченного труда. Выросла производительность труда.