

DARBO APMOKĖJIMO IR MATERIALINIO SKATINIMO TEORINIŲ PAGRINDŲ TAIKYMO SOCIALISTINĖJE PREKYBOJE YPATUMAI

A. BUMELYTE

Didinant visuomeninės gamybos efektyvumą, svarbu teisingai organizuoti darbo apmokėjimą ir materialinį skatinimą. Dabar šis klausimas ypač aktualus aptarnavimo sferoje, konkrečiai — prekyboje, nes čia pastoviai didėja darbo jėgos poreikis, o tuo pačiu ir visuomenės sąnaudos tai darbo jėgai apmokėti.

Antra vertus, TSKP XXIV suvažiavimas iškėlė uždavinį užbaigti ekonominę reformą visame liaudies ūkyje. Kadangi prekyboje ji dar neužbaigta, būtina atsižvelgti į kitų šakų patirtį ir pačios prekybos specifiką, siekiant išvengti galimų nesklaidumų ir nepakankamo reformos veiksmingumo.

Socializmo sąlygomis darbo apmokėjimas ir materialinis skatinimas visose liaudies ūkio ir visuomeninės veiklos šakose organizuojamas vienodais pagrindais, nes visai socialistinių visuomeninių santykių sistemai galioja tie patys ekonominiai dėsniai, ir darbas visose visuomeninės veiklos sferose yra visuomeniškai naudingas ir būtinas.

Darbo apmokėjimas ir materialinis skatinimas socializmo sąlygomis bet kurioje sferoje turi išspręsti eilę bendriausių uždavinių:

- 1) užtikrinti išplėstinę darbo jėgos reprodukciją (kartu visapusišką visų visuomenės narių vystymą);
- 2) sudaryti būtinas sąlygas socialiniams ekonominiams skirtumams tarp įvairaus darbo laipsniškai panaikinti;
- 3) tinkamai diferencijuoti atlyginimą už darbą, atsižvelgiant tiek į objektyvų veiksnį (esamą darbo nevienodumą), tiek ir į subjektyvų (tam tikrą ekonominę politiką).

Tačiau kiekviena liaudies ūkio šaka yra specifiška, ir į tai būtina atsižvelgti, organizuojant darbo apmokėjimą ir materialinį skatinimą.

Bendrųjų paskirstymo principų veikimas reiškia, kad minėta specifika atskirose liaudies ūkio šakose ir visuomeninės veiklos sferose gali išplaukti tik iš paties darbo ypatumų, tų šakų bei veiklos sričių funkcijų ir darbo visuomeninio reikšmingumo bei darbo sąlygų skirtingumo.

Darbo prekyboje specifika iki šiol tebėra labai mažai išnagrinėta. Tai galima paaiškinti dviem pagrindinėmis aplinkybėmis.

Pirma — šiai liaudies ūkio šakai, kaip ir apskritai visai aptarnavimo sferai, kol kas buvo skiriama per mažą dėmesio — tiek teoriniuose darbuose, tiek ir praktiškai.

Antra — iki šiol labai daug ekonomistų, mokslo darbuotojų ir praktikų diskutuoja dėl to, kuriai sferai priskirti prekybą — gamybinei ar negamybinei (7, 8, 10, 12 ir kt.).

Be abejo, šis klausimas svarbus tiek moksliniu, tiek praktiniu požiūriu. Autorės nuomone, darbo apmokėjimo ir darbuotojų materialinio skatinimo požiūriu darbą skirstyti į gamybinį ir negamybinį visiškai netekslinga, nes socializmo sąlygomis darbas visose visuomeninės veiklos sferose yra visuomeniškai būtinas ir neturi esminių skirtumų, tik nėra vienodai visuomeniškai reikšmingas. Tačiau tai anaipol nereiškia, kad, praktiškai organizuojant darbo apmokėjimą ir materialinį darbuotojų skatinimą, nereikia atsižvelgti į darbo specifiką atskirose liaudies ūkio ir visuomeninės veiklos šakose, kad šiuo atžvilgiu nesusiduriama su daugeliu sunkumų.

Daiktinių gėrybių gamybos sferoje lengviau apskaityti darbo kiekį ir kokybę, atsižvelgti į kitus darbo apmokėjimo ir materialinio skatinimo veiksnius, negu šakose, kur darbas daiktinėje gamybos sferoje susipina su darbu, duodančiu visuomenei naudingą efektą (kaip tai yra prekyboje bei transporte), ar kur darbas kuria grynai paslaugas, dvasines vertybes, reguliuoja visuomeninius santykius ir pan.

Prekybos darbuotojų darbo specifika, kartu šio darbo visuomeninė reikšmė, nulemianti apmokėjimo ir materialinio skatinimo ypatumus šioje šakoje, išplaukia iš jos atliekamų funkcijų, iš vaidmens socialistinėje išplėstinėje reprodukcijoje.

Kaip žinoma, prekyba atlieka dvi pagrindines funkcijas: pateikia prekes iš gamintojų vartotojams ir aptarnauja vertės formos pakeitimo procesą.

Tačiau autorė palaiko nuomonę tų ekonomistų, kurie teigia, kad greita šių funkcijų prekybai tenka dar dvi nepaprastai glaudžiai tarpusavyje susijusios funkcijos: aktyvus poveikis gamybai ir racionalaus materialinių gėrybių vartojimo formavimas. Kaip tik į šių funkcijų svarbą buvo atkreiptas dėmesys TSKP XXIV suvažiavime. Direktyvose dėl 1971—1975 metų TSRS liaudies ūkio vystymo penkmečio plano nurodoma: „Tobulinti pramonės ir prekybos ryšių sistemą, vadovaujantis tuo, kad vartojamų prekių gamybos kiekis ir asortimentas turi būti nustatomi prekybos organizacijų užsakymais“ (6, p. 246).

Neatsižvelgiant į pastarąsias dvi funkcijas, negalima teisingai įvertinti prekybos darbuotojų darbo, nustatyti jo vaidmens socialistinėje išplėstinėje reprodukcijoje.

Prekybos darbuotojų darbo specifika pasireiškia tuo, kad čia nuolat reikia bendrauti su žmonėmis, kad darbas dėl pirkėjų srauto nepastovumo atskiroms savaitės dienomis ir dienos valandomis yra labai nevienodo intensyvumo, kad prekyboje yra skirtingos darbo valandos ir poilsio dienos, palyginus su kitomis liaudies ūkio šakomis. Prekybos funkcijos ir darbo joje specifika reikalauja specifinių būdų darbo kiekiui ir kokybei nustatyti, įgyvendinant paskirstymo pagal darbą dėsnio reikalavimus šioje šakoje.

Daiktinių materialinių gėrybių gamybos šakose pagrindinis darbo kiekio rodiklis yra laiko normos tam tikram darbui atlikti, arba išdirbio normos per tam tikrą laiką. Prekyboje taip pat siūloma nustatyti atitinkamą rodiklį — išdirbio normas natūriniais matais (aptarnautų pirkėjų skaičiumi, parduotų prekių mase, pirkiniių skaičiumi) bei vertiniais matais (prekių apyvartos apimtimi, bendrųjų pajamų suma). Tačiau, juos nustatant, praktiškai iškyla nemaža sunkumų. Neaišku, kokius prekybos įmonių lankytojus laikyti aptarnautais pirkėjais, kaip atsižvelgti į nepaprastai gausų prekių asortimentą ir jų kainų skirtumus (dabartiniu metu vien TSRS gaminamų prekių pavadinimų skaičius viršija 300.000 — 10, p. 64), į tai, kad patys pirkiniai yra labai nevienodi, reikalauja nepaprastai skirtingų darbo sąnaudų.

Išdirbio rodiklius nustatyti prekyboje sunku dar ir dėl nepaprastai skirtingos prekybos įmonių ir jų vienetų specializacijos bei dislokacijos.

Kaip žinoma, dabartiniu metu plačiausiai praktikoje naudojamas prekybos darbuotojų darbo kiekio įvertinimo rodiklis (vadinamas darbo našumo rodikliu) yra vieno darbuotojo išdirbis per laiko vienetą, matuojamas prekių apyvartos suma. Reikia sutikti su tais autoriais, kurie kritikuoja šį rodiklį dėl jo netobulumo (dėl to, kad jis neatsižvelgia į pirkėjų interesus, nevienodai suinteresuoja prekiauti įvairiomis prekėmis, neatspindi skirtingo darbuotojų apkrovimo, darbo intensyvumo ir kt.). Tačiau jokie kiti rodikliai kol kas nepanaudojami dėl to, kad sudėtinga juos nustatyti, kad nėra moksliskai pagrįstos ir praktiškai tinkamos jų apskaičiavimo metodikos.

Ne mažiau svarbu, nustatant darbo kiekį ir kokybę prekyboje, tiksliai ir visapusiškai įvertinti darbo sąlygas.

Nuo darbo sąlygų, jo sunkumo priklauso sąnaudos darbo jėgai re-produkuoti. Kadangi darbo užmokestis yra vienas iš svarbiausių darbo jėgos reprodukcijos šaltinių, jį reikia diferencijuoti priklausomai nuo darbo sąlygų. Antra vertus, pinigine kompensacija už darbą nepalankiomis, kenksmingomis sveikatai sąlygomis ne visada naudinga ir taikytina. Todėl gana dažnai kenksmingas darbo sąlygų poveikis žmogaus organizmui kompensuojamas kitais būdais: trumpinant darbo dieną, suteikiant papildomas atostogas, papildomas darbo pertraukas, specialų maitinimą, lengvatą, išeinant į pensiją ir kt.

Kiekvienoje visuomeninės veiklos sferoje atskirų profesijų darbuotojų darbo sąlygos yra nepaprastai skirtingos. Todėl darbo užmokesčio diferenciacija dėl darbo sąlygų iš esmės turi būti atliekama ne pagal atskiras sferas ar šakas, bet pagal darbo barus ir profesijas.

Darbo sąlygų ypatybės prekyboje yra nepaprastai įvairios. Pavyzdžiui, toks darbo sąlygas nulemiantis veiksnys, kaip nuolatinis tiesioginis bendravimas su žmonėmis, išplaukia iš pačios prekybos specifikos ir būdingas tik aptarnavimo sferai. Jis padidina darbuotojų nervinę ir psichinę įtampą, tuo pačiu — darbo sunkumą. Nuolatinio bendravimo su žmonėmis būtinumas lemia ir tai, kad darbas prekyboje dažniausiai yra stovimas ir dėl to reikalauja daugiau fizinės įtampos.

Darbo sąlygų specifika prekyboje priklauso ir nuo jos materialinės techninės bazės, darbo organizavimo ir materialinės atsakomybės. Tai ir prekybos tinklo smulkumas, dažnai su tuo susijusios nepatenkinamos higieninės sąlygos, patalpų pietavimui ir poilsiui nebuvimas, labai nevienoda įmonių dislokacija, netobulai organizuota materialinė atsakomybė, dėl kurios praktiškai daug prekybos darbuotojų dirba kelias dienas iš eilės, po pusantros—dvi pamainas ir kt.

Darbo sąlygas prekyboje sunkina labai žemas jo mechanizavimo lygis, susiklostęs tiek dėl objektyvių priežasčių (technologinio proceso ypatumai prekyboje sudaro žymiai mažesnes galimybes panaudoti įvairius mechanizmus), tiek dėl subjektyvių priežasčių (per mažai dėmesio ir kapitalinių idėjų skiriama šiam reikalui).

Įvairių autorių atlikti tyrimai rodo, kad valstybinėje mažmeninėje prekyboje mechanizuota tik 6,5% visų daug darbo reikalaujančių procesų (13, p. 143), kiek daugiau mechanizuoti kėlimo bei transportavimo darbai — 10—15% (9, p. 19).

Daug įtakos darbo sąlygų specifikai prekyboje turi ir psichologiniai veiksniai — susiklosčiusi pažiūra, kad šis darbas negarbingas, nesąžiningas, mažiau reikšmingas, negu kitose visuomeninės veiklos sferose ir kt.

Atsižvelgiant į paminėtus darbo sąlygų ypatumus prekyboje, negalima sutikti su tais autoriais, kurie teigia, jog darbo sąlygos negamybi-

nėje sferoje, tuo pačiu ir prekyboje (nes pastaroji minėtų autorių yra priskiriama negamybinei sferai), yra geresnės, negu materialinės gamybos šakose, jog darbas čia patrauklesnis, nekenksmingas sveikatai ir pan. (11, p. 32—33; 15, p. 222).

Greta darbo kiekio rodiklių, nustatant darbo užmokestį, labai svarbu teisingai įvertinti ir darbo kokybę. Ją iš dalies veikia aukščiau minėtos darbo sąlygos, bet svarbiausia — darbo sudėtingumas, atliekamo darbo paskirtis, funkcijos, kurie reikalauja tam tikros darbuotojų kvalifikacijos, žinių.

Prekybos darbuotojų darbas yra ypatingas tuo, kad čia didžioji darbuotojų dalis turi arba tiesiogiai bendrauti su žmonėmis, arba netiesioginiu būdu kuo pilniau tenkinti jų poreikius (organizuoti prekybos tinklo aprūpinimą prekėmis, aktyviai veikti pramonę ir kt.).

Prekybos darbuotojų nuolatinis bendravimas su skirtingo charakterio, poreikių, skonio pirkėjais didina reikalavimus tiek pačiam prekybos darbuotojų darbui, tiek jų kvalifikacijai. Prekybos darbuotojai turi pažinti pirkėjų psichologiją, žinoti apie prekes, kuriomis jie prekiauja, sugebėti suteikti tinkamą konsultaciją pirkėjams.

Dėl to, kad prekybos darbuotojai nuolat bendrauja su žmonėmis, patenkinti jų poreikius, kyla dar vienas šio darbo ypatumas, kuris turi atspindėti, įvertinant darbo sudėtingumą: skirtingai nuo daiktinės gamybos šakų, kur įvairių produktų gamyba yra daugiau ar mažiau standartizuota, prekyboje įgyvendinti gyventojų aptarnavimo standartizaciją žymiai sunkiau. Be abejo, savitarnos ir kitų naujų pirkėjų aptarnavimo formų įdiegimas mažina pardavėjų vaidmenį, formuojant pirkėjų paklausą. Pirkėjams suteikiama vis daugiau savarankiškumo, išgijant prekes. Nežiūrint to, prekybos darbuotojai visada turi būti pasiruošę savarankiškai spręsti pirkėjų aptarnavimo klausimus, atsižvelgdami į konkrečias sąlygas, į individualius reikalavimus, skonį, pirkėjo psichologiją ir t. t. Kad žinotų, kaip elgtis kiekvienu atveju, prekybos darbuotojai turi turėti specialią žinių, gauti specialų paruošimą ir išgyti pakankamą praktinę patirtį.

Taigi vienas pagrindinių rodiklių, atspindinčių prekybos darbuotojų darbo kokybę, kaip ir kitose visuomeninės veiklos sferose, yra darbuotojų kvalifikacija. Šis darbo kokybės rodiklis prekyboje turi ir gali būti įvertinamas, panaudojant bendrus visam liaudies ūkiui darbo redukcijos (sudėtingojo darbo suvedimo į paprastąjį) metodus, gana plačiai nagrinėjamas ekonominėje literatūroje ir įvairiuose moksliniuose darbuose.

Svarbiausias ypatumas, įvertinant darbo kokybę prekyboje, yra tas, kad greta darbuotojų kvalifikacijos neatskiriamas kokybės kriterijus yra gyventojų aptarnavimo kokybė. Tuo tarpu kol kas prekyboje nėra nustatytų pakankamai efektyvių būdų ir priemonių aptarnavimo kokybei charakterizuoti ir įvertinti. Pagrindinis praktiškai naudojamas pirkėjų aptarnavimo kokybės rodiklis yra pirkėjų skundai.

Tačiau teoriškai šis rodiklis nepagrįstas ir netinkamas pirkėjų aptarnavimo kokybei matuoti. Pirkėjų skundai dabartinė forma rodo tik darbo nuostatų pažeidimus. Kadangi patys pirkėjai kreipia per maža dėmesio į šią aptarnavimo kokybės nustatymo formą, skunduose beveik visiškai neatsispindi tokie svarbūs aptarnavimo kokybės rodikliai, kaip suteiktamų paslaugų kiekis, rūšys, kvalifikuotumas, laiko sąnaudos prekėms išgyti ir kitiems prekybos atliekamiems patarnavimams gauti, pirkėjų nepasitenkinimas esamų prekių asortimentu ir kt.

Neatspindėdami šių rodiklių, pirkėjų skundai negali būti naudojami darbo užmokesčiui diferencijuoti. Jų praktinis pritaikymas pasireiškia

tik tuo, kad pažeidusius darbo nuostatus asmenis (dėl kurių gauta skundų) galima nubausti materialiai arba moraliai.

Svarbiausia spręstina problema šioje srityje — nustatyti tokią pirkėjų aptarnavimo kokybės įvertinimo sistemą, kuri leistų pagrįstai diferencijuoti darbo apmokėjimą, kartu visapusiškai atspindėdama aptarnavimo kokybę.

Pagrindiniai aptarnavimo kokybės rodikliai galėtų būti: atskirų prekybos įmonių asortimentinis minimumas, suteikiamų paslaugų rūšys, pirkėjų sugaištamas laikas prekėms išgyti, suteikiamų konsultacijų kvalifikuotumas ir pan. Pagal šiuos rodiklius prekybos įmonės būtų galima sugrupuoti į tam tikras kategorijas ir, atsižvelgiant į įmonės kategoriją, diferencijuoti darbuotojų pagrindinį darbo užmokestį. Pirkėjų aptarnavimo kokybę būtina susieti su pagrindiniu darbo užmokesčiu todėl, kad ji yra darbo kokybės sudėtinis elementas, o, kaip žinoma, pastaroji tiesiogiai veikia pagrindinį darbo užmokestį.

Visi minėti darbo kiekio ir kokybės įvertinimo klausimai turi būti sprendžiami, atsižvelgiant į atskirų prekybos grandžių ir darbuotojų grupių darbo specifiką (mažmeninė, didmeninė prekyba, visuomeninis maitinimas, administracijos ir valdymo aparatas, prekybos salės darbuotojai, virtuvės darbuotojai, darbininkai ir kt.). Be šių rodiklių prekyboje neįmanoma pilnutinai atsižvelgti į išplaukiantį iš paskirstymo pagal darbą dėsniu vieną svarbiausių darbo apmokėjimo organizavimo principų: už lygus kiekio ir kokybės darbą — lygus apmokėjimas.

Organizuojant darbo apmokėjimą, prekyboje, kaip ir kitose liaudies ūkio šakose, turi būti atsižvelgiama ne tik į paskirstymo pagal darbą, bet ir į kitų dėsnių, konkrečiau — vertės dėsniu — reikalavimus.

Nors socializme darbo jėga nėra prekė, bet jos reprodukcija vyksta, įsigyjant prekes arba gaunant paslaugas. Jei apmokėjimas atskiroje liaudies ūkio šakoje ar visuomeninės veiklos sferoje mažesnis, negu reikia normaliai darbo jėgos reprodukcijai užtikrinti, darbuotojai nebus suinteresuoti joje dirbti, nors toji šaka ar sfera visuomeniškai būtinai reikalinga. Dėl to vyks nepateisinamas ir nepageidaujamas darbo jėgos persiliejimas, sparti darbuotojų kaita tose liaudies ūkio ar visuomeninės veiklos šakose, kur darbo apmokėjimas yra pernelyg mažas. Prekyboje pernelyg mažas darbo apmokėjimas skatina visokiausio pobūdžio nesąžiningumus. Todėl šioje liaudies ūkio šakoje labai svarbu užtikrinti tokią darbo apmokėjimą, kuris savo ruožtu laiduotų normalią darbo jėgos reprodukciją.

Darbo apmokėjimo organizavimo istorija rodo, kad Komunistų partija ir tarybinė vyriausybė, sukūrus reikiamą materialinį pagrindą, vis daugiau atsižvelgia į vertės dėsnį, nustatydamą atlyginimus atskirų liaudies ūkio šakų darbuotojams. Apie tai liudija negamybinės sferos darbuotojų atlyginimų padidinimas 1964—1965 metais, pradėtas darbo apmokėjimo pertvarkymas devintajame penkmetyje. TSKP XXIV suvažiavime į šį klausimą atkreiptas ypatingas dėmesys. Direktyvose dėl 1971—1975 metų TSRS liaudies ūkio vystymo penkmečio plano nurodoma: „Pagerinti darbo apmokėjimo santykį pagal liaudies ūkio šakas ir darbuotojų kategorijas, atsižvelgiant į jų darbo sąlygas ir kvalifikaciją“ (6, p. 244).

Įš vertės dėsniu veikimo išplaukia būtinumas įgyvendinti materialinio suinteresuotumo principą, organizuojant darbo apmokėjimą.

Jeigu pagrindinis darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės (tiesiogiai susijęs su paskirstymo pagal darbą dėsniu), tai materialinio suinteresuotumo principo įgyvendinimas daugiausia susijęs su darbuotojų papildomu skatinimu, kurio svarbiausia forma yra premijavimas.

Premijavimo būtinumą, jam keliamus reikalavimus pereinamajame iš kapitalizmo į socializmą laikotarpyje atskleidė dar V. Leninas (1—5) ir kt. Šiuos pagrindus visiškai galima taikyti ir dabar.

Premijavimas, greta pagrindinio darbo užmokesčio, turi užtikrinti tiek asmeninį, tiek kolektyvinių materialinių suinteresuotumą, skatinti kelti darbo našumą, gerinti individualius ir kolektyvinius darbo rezultatus.

Premijavimo vaidmuo ypatingai padidėjo ekonominės reformos sąlygomis. Darbuotojų materialinio suinteresuotumo didinimas čia tiesiogiai susijęs su specialių skatinimo fondų sudarymu.

Prekyboje dėl darbo joje specifikos pasireiškia daug ypatumų, sudarant tuos fondus ir juos panaudojant. Viena iš svarbiausių problemų čia yra rodiklių, nulemiančių fondų dydį, nustatymas.

Kaip žinoma, pramonėje šių fondų sudarymo pagrindas yra realizuotos produkcijos arba pelno apimtis ir rentabilumo lygis. Šie rodikliai geriausiai atspindi kiekvienai įmonei keliamus uždavinius.

Prekybai keliami skirtingi nuo pramonės uždaviniai. Svarbiausias jų — mažiausiomis visuomeninio darbo sąnaudomis kuo pilniau patenkinti gyventojų poreikius prekėms, drauge užtikrinant aukštą jų aptarnavimo kokybę.

Paklauso patenkinimo laipsnį apibūdina prekių apyvartos apimtis. Taigi bendras pagrindinis rodiklis, nuo kurio turi priklausyti skatinimo fondai prekyboje, yra prekių apyvarta. Tačiau būtina atkreipti dėmesį į tai, kad prekių apyvartos apimties didėjimą atskirose įmonėse riboja jų plotai bei darbo vietų skaičius. Prekių apyvartos apimtys didėjimas neretai ima prieštarauti reikalavimui gerinti pirkėjų aptarnavimo kokybę.

Todėl prekyboje reikia skirtingai spręsti fondų sudarymo klausimus organizacijose ir susivienijimuose bei atskirose įmonėse.

Nuo organizacijų ir susivienijimų darbo tiesiogiai priklauso kapitalinių idėjų įsisavinimas, prekybos tinklo plėtimas, aprūpinimo prekiomis gerinimas. Tai, kaip žinoma, yra pagrindinės prielaidos didinti prekių apyvartą. Todėl čia skatinimo fondai turėtų tiesiogiai priklausyti nuo prekių apyvartos, pelno (iš esmės taip pat, kaip pramonėje) ir nuo kai kurių kitų pagrindinių rodiklių, susijusių su geresniu poreikių patenkinimu.

Tuo tarpu atskirų įmonių skatinimo fondų nevertėtų tiesiogiai sieti su prekių apyvarta. Jie turėtų būti sudaromi, panaudojant pastovius normatyvus nuo darbo užmokesčio fondo, atsižvelgiant į moksliskai pagrįstas prekybos tinklo apkrovimo normas. Šitai nustatant normatyvus atskirose įmonėse, nebekiltų prieštaravimas tarp premijų dydžio (kai jos priklauso nuo prekių apyvartos) ir pirkėjų aptarnavimo kokybės. Be to, padidinant pastarojo rodiklio vaidmenį, skatinimo fondų sudarymo papildoma sąlyga, greta minėtų normatyvų, turėtų būti tam tikro asortimentinio minimumo laikymasis, tam tikro pirkėjų aptarnavimo greičio užtikrinimas ir pan.

Kitas svarbus klausimas, sudarant skatinimo fondus, yra ryšio forma tarp rodiklių, nuo kurių priklauso skatinimo fondai, ir tų fondų dydžio. Bendras reikalavimas yra toks, kad ryšys būtų paprastas, suprantamas darbuotojams, o pats skatinimas būtų akivaizdžiai susijęs su rodikliais, nuo kurių priklauso skatinimo fondai.

Pramonėje materialinio skatinimo fondai paprastai sudaromi, nustatant normatyvus už kiekvieną realizuotos produkcijos prieaugio procentą (pelno padidėjimą) arba už kiekvieną apskaičiuojamojo rentabilumo procentą. Normatyvai nustatomi procentais nuo metinio planinio darbo užmokesčio fondo. Taigi skatinimo fondus iš karto veikia trys rodikliai.

Atskirų prekybos grandžių specifika reikalauja ir šią problemą spręsti diferencijuotai. Organizacijose, susivienijimuose, taip pat įmonėse, kurių apkrovimas palyginti nedidelis, ryšio forma turėtų būti tokia pat, kaip pramonėje, t. y. turėtų būti skatinama už apyvartos ir pelno didėjimą. Tačiau, kaip žinoma, daugumoje įmonių dabartiniu metu jau pasiektas labai didelis darbo intensyvumas. Prekių apyvartos apimtį jose pradeda riboti įvairios socialinės ekonominės sąlygos, o rentabilumo lygio kilimą — kainų nustatymo sistema. Tokie įmonėse atskaitymai į skatinimo fondus turėtų būti tiesiogiai susiję su pasiektu atitinkamų rodiklių lygiu, o ne jų augimu.

Materialinio skatinimo fondų sudarymo prekyboje klausimų aktualumą pastaruoju metu padidina tai, kad kaip tik šiame penkmetyje turi būti galutinai užbaigta ekonominė reforma. Ją įgyvendinant, prekyboje, kaip ir kitose liaudies ūkio šakose, greta darbuotojų premijavimo iš darbo užmokesčio fondo (daugiausia susijusio su individualių darbo rezultatų skatinimu), turi būti įvestas premijavimas iš materialinio skatinimo fondų, iš esmės susijęs su kolektyvinių darbo rezultatų skatinimu.

Greta pačių fondų sudarymo ir panaudojimo, prekyboje iškyla ir daugiau problemų. Svarbiausios iš jų yra: ūkiskaitos įdiegimas ir prekybos rentabilumo padidinimas. Tik kompleksiskai sprendžiant visas minėtas problemas, susidarys sąlygos įgyvendinti materialinio suinteresuotumo principą (tiek asmeninį, tiek kolektyvinį) prekyboje.

Ne mažiau svarbus klausimas, susijęs su darbo apmokėjimu ir materialiniu skatinimu prekyboje, yra darbo našumo nenukrypstamo kilimo dėsnio veikimo specifika šioje liaudies ūkio šakoje.

Visų pirma, kyla klausimas, ar prekybai tinka darbo našumo sąvoka bendra visam liaudies ūkiui prasme, ar galima šiai liaudies ūkio šakai dėl jos specifinės paskirties kelti uždavinį — nenutrūkstamai didinti darbo našumą.

Ekonominėje literatūroje šiuo klausimu sutinkama nepaprastai prieštarinių nuomonių. Tai rodo, kad darbo našumo prekyboje teoriniai klausimai nėra galutinai išspręsti, kol kas nėra nustatyto objektyvaus rodiklio, tinkamo darbo našumui matuoti. Todėl praktiškai tenka naudoti darbo našumo rodiklį, išreiškiamą prekių apyvarta per laiko vienetą vienam darbuotojui, kad ir koks netobulas jis būtų.

Sutikdama su būtinumu naudoti šį rodiklį darbuotojų apkrovimui apibūdinti ir kai kuriems kitiems tikslams, autorė drauge laikosi nuomonės, kad prekyboje vargu ar galima taikyti bendrąją santykio tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio didėjimo tendenciją. Ji netaikytina dėl dviejų pagrindinių priežasčių.

Pirma. Esamas prekybos darbuotojų darbo užmokesčio lygis yra per mažas, neatitinka šio darbo visuomeninės reikšmės. 1971 metų duomenimis Lietuvos TSR mažmeninės prekybos darbuotojų vidutinis mėnesinis atlyginimas tesudarė tik 86,6% lengvosios pramonės, 86,7% maisto pramonės, 87,9% buitinio aptarnavimo darbuotojų vidutinio mėnesinio atlyginimo. Todėl darbo užmokesčio didinimo kriterijus čia turi būti ne išdirbio augimas, bet vidutinio darbo užmokesčio lygio priartinimas prie tokio, koks yra kitose liaudies ūkio šakose.

Kad pribrendo reikalas šitaip spręsti prekybos darbuotojų atlyginimų nustatymo problemą, rodo ir kitų liaudies ūkio šakų patirtis. Ypačingai akivaizdus pavyzdys — pasiektas persilaužimas žemės ūkio gamyboje, kur nemažą vaidmenį suvaidino darbo apmokėjimo esminis pertvarkymas, atsižvelgiant į to darbo visuomeninę reikšmę.

Prekybos darbuotojų darbo visuomeninę reikšmę būtina nustatyti, atsižvelgiant į šios šakos funkcijas, į jos vaidmenį socialistinėje išplėstinėje

reprodukcijoje. Svarbiausia problema, sprendžiant šį klausimą, yra prekybos darbuotojų klasifikavimo pagrindų nustatymas, jų darbo sugretinimas su kitų liaudies ūkio šakų atskirų darbuotojų grupių atliekamu darbu. Autorės nuomone, tokio palyginimo pagrindų galėtų būti reikalavimai kvalifikacinių žinių, atliekamo darbo sudėtingumo, sunkumo, darbo stažo atžvilgiu. Panaudojant tokią palyginimo medžiagą, reikėtų paruošti darbo įvertinimo metodiką ir prekybos darbuotojams nustatyti tokius pagrindinius atlyginimus, kurie iš esmės atitiktų panašų darbą kitose šakose dirbančių atlyginimus.

Antra. Kalbant apie darbo našumą prekyboje, būtina įvertinti ne tik prekybos darbuotojų išdirbį, bet ir pirkėjų aptarnavimo kokybę, jų sugaištamą laiką prekėms įsigyti. Neatsižvelgiant į pirkėjų laiko sąnaudas, prekybos darbuotojų darbo našumo palyginimas su darbo užmokesčiu nėra pilnas, neatspindi tikrosios padėties ir praranda savo prasmę. Toks palyginimas, nekreipiant dėmesio į pirkėjų laiko sąnaudas, gali pabloginti aptarnavimo kokybę.

Pastarajame dešimtmetyje, suartinant darbo apmokėjimo lygį atskirose liaudies ūkio šakose, gerinant pirkėjų aptarnavimo kokybę, trumpinant aptarnavimo laiką, prekyboje darbo užmokestis buvo didinamas sparčiau, negu darbo našumas (matuojant jį apyvarta vienam darbuotojui). Antai Lietuvos TSR mažmeninės prekybos tinkle 1961—1970 metais darbo našumui padidėjus 29,9%, vidutinis vieno darbuotojo darbo užmokestis išaugo 57%. Ši tendencija ypač išryškėjo 1961—1965 metų penkmetyje, kai buvo reguliuojamas prekybos darbuotojų darbo užmokestis. Per tą penkmetį darbo našumas išaugo tik 5,4%, o vidutinis darbo užmokestis — 28,0%. 1966—1970 metais tiek darbo našumo, tiek darbo užmokesčio didėjimo tempai prekyboje suvienodėjo ir sudarė atitinkamai 22,9% bei 22,1% (14, p. 22; 16, p. 92).

Devintojo penkmečio plane (1971—1975 metais) numatoma, kad ir toliau darbo užmokesčiai prekyboje didės kiek spartesniais tempais, negu darbo našumas. Tai susiję su TSKP XXIV suvažiavimo nutarimu šiame penkmetyje padidinti ir prekybos darbuotojų darbo apmokėjimą. Tačiau 1971 ir 1972 metais darbo našumas augo greičiau.

Autorės nuomone, darbo apmokėjimo ir darbo našumo kitimo tendencijas prekyboje būtų žymiai tikslingiau lyginti ne su dabartiniu darbo našumu, bet su darbo efektyvumo rodikliu.

Darbo efektyvumo matu galėtų būti prekybos sukuriamos bendrosios pajamos (prekybinės nuolaidos, atmetus materialines sąnaudas) ir vartotojų sąnaudų ekonomija prekėms įsigyti (vartotojų sugaištamasis laikas prekėms įsigyti šiuo atveju turėtų būti išreiškiamas vertine forma).

Šitaip išreiškus prekybos darbuotojų darbo efektyvumą, prekyboje turėtų pasireikšti bendra tendencija — darbo efektyvumas turėtų augti greičiau už darbo užmokestį.

Apibendrinant galima padaryti keletą išvadų:

1. Atsižvelgiant į tai, kad socializmo ekonominiai dėsniai veikia visose visuomeninės veiklos sferose, kad visas visuomeninis darbas yra būtinas ir naudingas visuomenei, darbo apmokėjimo ir materialinio skatinimo pagrindai visur turi būti tie patys.

Atskirose šakose gali pasireikšti tik tam tikra specifika, išplaukianti iš paties darbo specifikos, jo visuomeninio reikšmingumo, darbo sąlygų skirtumų.

2. Prekybos darbuotojų darbas yra gana įvairialypis. Jie pateikia prekes iš gamybos vartotojams, aptarnauja mainų procesą, taip pat aktyviai veikia pramonę ir formuoja racionalų vartojimą. Šios funkcijos su-

daru prekybos darbuotojų darbo specifiką. Iš jų išplaukia darbo apmokėjimo ir materialinio skatinimo ypatumai.

3. Daug ypatybių išryškėja, nustatant prekyboje darbo kiekį ir kokybę. Nustatant darbo kiekį, žymiai sunkiau išmatuoti darbuotojų apkrovimą, darbo įtampą, darbo sąlygas, kurios dėl daugelio objektyvaus ir subjektyvaus pobūdžio priežasčių prekyboje dažnai yra gana sunkios ir nepalankios darbuotojams.

Įvertinant darbo kokybę prekyboje, būtina greta darbuotojų kvalifikacijos, kaip pagrindinio darbo kokybės rodiklio, nustatyti ir atsižvelgti į kitą ne mažiau svarbų rodiklį — gyventojų aptarnavimo kokybę. Pagrindinė spręstina problema šioje srityje yra sudaryti pirkėjų aptarnavimo kokybės įvertinimo rodiklių sistemą ir paruošti metodiką jai atspindėti darbo užmokestyje.

4. Daug ypatumų prekyboje pasireiškia, praktiškai įgyvendinant materialinio suinteresuotumo principą. Prekyboje materialinio skatinimo fondų sudarymo klausimą reikia spręsti skirtingai organizacijose bei susivienijimuose ir atskirose įmonėse.

Organizacijose bei susivienijimuose skatinimo fondai turėtų priklausyti nuo prekių apyvartos ir pelno. Papildoma sąlyga jiems sudaryti turėtų būti tam tikro pirkėjų aptarnavimo kokybės lygio užtikrinimas.

Atskirose įmonėse, kur galimybės didinti prekių apyvartą baigiasi, skatinimo fondai turėtų būti sudaromi, panaudojant moksliskai pagrįstus prekybos tinklo apkrovimo normatyvus. Be to, šių fondų sudarymas jose taip pat turėtų būti susijęs su tais aptarnavimo kokybės rodikliais, kurie tiesiogiai priklauso nuo atskirų įmonių darbo (asortimentinio minimumo užtikrinimu, konsultacijų kvalifikuotumu, pirkėjų laiko taupymu ir pan.).

5. Dabartiniame mūsų ekonomikos vystymosi etape prekyboje netaikytina bendroji santykio tarp darbo našumo ir darbo užmokesčio augimo tendencija.

Kadangi prekybos darbuotojų vidutinis darbo užmokestis vis dar žymiai mažesnis, negu kitose šakose, jo lygį turi nulemti ne darbo našumo, kaip jį dabar matuojame prekyboje, didinimas, bet siekimas priartinti apmokėjimą prie kitų, panašių į prekybą (darbo sąlygomis ir darbo sudėtingumu) šakų darbuotojų atlyginimų lygio.

Darbo našumo nenukrypstamo kilimo dėsnis prekyboje pilnutinai pasireiškė tik tada, kai darbo užmokesčio lygis joje atitiks šio darbo visuomeninį reikšmingumą ir kai bus atsižvelgta ne tik į prekybos darbuotojų išdirbį, bet ir į pirkėjų laiko sąnaudas prekėms įsigyti. Taigi prekyboje tenka kalbėti ne apie darbo našumą, bet apie darbo efektyvumą, kurį gali parodyti prekybos bendrosios pajamos ir pirkėjų laiko sąnaudų ekonomija, išreiškus ją vertine forma.

Taigi pagrindinis uždavinys, pertvarkant prekybos darbuotojų darbo apmokėjimo ir materialinio skatinimo organizavimą — reikiamai įvertinti prekybos darbuotojų darbą, o darbo apmokėjimo ir materialinio skatinimo metodiką suderinti su socialistinio paskirstymo teorijos reikalavimais.

Vilniaus Valstybinis V. Kapsuko
universitetas
Prekybos ekonomikos katedra

Redakcinei kolegijai
įteikta
1973 m. sausio mėn.

LITERATŪRA IR ŠALTINIAI

1. V. I. Leninas. DGT (Darbo ir Gynybos Tarybos) priesakas vietinėms tarybinėms įstaigoms. Projektas. Raštai, t. 32, p. 349—372.

2. V. I. Leninas. Eiliniai Tarybų valdžios uždaviniai. Raštai, t. 27, p. 211—250.
3. V. I. Leninas. Kalba Visos Rusijos maisto darbuotojų III pasitarime 1921 m. birželio 16 d. Raštai, t. 32, p. 413—421.
4. V. I. Leninas. Ketvirtosios Spalio revoliucijos metinėms. Raštai, t. 33, p. 29—37.
5. V. I. Leninas. Nutarimas dėl pavaduotojų (LKT ir DGT pirmininko pavaduotojų) darbo. Raštai, t. 33, p. 296—303.
6. TSKP XXIV suvažiavimo medžiaga. V., 1971.
7. А. И. Абатуров. Издержки обращения в советской торговле, М., 1968.
8. Л. А. Бейлин. О влиянии торговли на экономико общественного труда при социализме.— «Сборник трудов Ленинградского института советской торговли им. Ф. Энгельса», Вып. 24, Ленинград, 1965.
9. Н. А. Ветчинов, А. Ф. Кандзюба. Организации труда в торговле — научную основу, М., 1968.
10. В. К. Задорожный. Повышать эффективность затрат в торговле, М., 1970.
11. Заработная плата работников непроизводственной сферы, М., 1967.
12. А. П. Ильин. Материальное стимулирование труда работников торговли на современном этапе. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук, М., 1967.
13. Обзорная информация, М., 1966, 5 кн., стр. 213.
14. Розничная торговля Литовской ССР в 1950—1966 г. Статистический сборник, Вильнюс, 1967.
15. Сфера обслуживания при социализме, М., 1968.
16. Торговля Литовской ССР в 1970 г. Статистический сборник, В., 1971.

ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ОСНОВ ОПЛАТЫ ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ В СОЦИАЛИСТИЧЕСКОЙ ТОРГОВЛЕ

А. БУМЕЛИТЕ

Резюме

В статье исследуется специфика применения общих основ организации труда и материального стимулирования в торговле.

Автор исходит из положения, что при социализме организация оплаты труда и материального стимулирования должна базироваться на одинаковых началах во всех сферах производственной и общественной деятельности.

В отдельных же отраслях проявляется лишь некоторая специфика, вытекающая из специфики самого труда, его общественной значимости, различий в условиях труда.

1. Труд в торговле довольно разнообразен. Работники торговли доводят товары с производства потребителям, обслуживают процесс обмена, а также активно влияют на производство и формируют рациональное потребление. Эти функции определяют специфику труда в торговле. Из них вытекают особенности оплаты труда и материального стимулирования.

2. Ряд особенностей проявляется при определении качества и количества труда в торговле. При определении количества труда гораздо труднее измерить нагрузку работников, напряженность труда, его условия, которые в связи с рядом причин объективного и субъективного характера часто бывают неблагоприятными для работников торговли.

При определении качества труда в торговле наряду с квалификацией работников необходимо установить и другой не менее важный показатель — качество обслуживания покупателей. Основной проблемой в этой области является создание системы показателей качества обслуживания покупателей и подготовка методики для отражения этого показателя в заработной плате.

3. В торговле особенно важно дифференцированно подходить к вопросам создания и использования фондов материального стимулирования в организациях, объединениях и на отдельных предприятиях.

В организациях и объединениях фонды материального стимулирования следовало бы образовать в зависимости от выполнения плана товарооборота и прибыли.

На отдельных предприятиях, где мало возможностей для увеличения товарооборота, фонды материального стимулирования следовало бы создавать в зависимости от научно обоснованных нормативов нагрузки торговой сети. Создание этих фондов должно быть увязано с зависящими от работы отдельных предприятий показателями качества обслуживания покупателей (обеспечение ассортимента минимума, квалифицированность консультаций, экономия времени покупателей и др.).

4. На настоящем этапе развития нашей экономики в торговле неприменимы общая тенденция опережающего роста производительности труда и его сравнение с ростом заработной платы.

Поскольку средняя заработная плата работников торговли ниже, чем в других отраслях народного хозяйства, то ее повышение должно определяться не в соответствии с ростом производительности труда, а со стремлением приблизить оплату труда в торговле к уровню оплаты труда и других, схожих по условиям сложности и общественной значимости труда, отраслях народного хозяйства.

5. При определении производительности труда в торговле следует учитывать не только выработку, но и стоимость экономии затрат времени покупателей на приобретение товаров. Таким образом, применительно к торговле будет более точным говорить не о производительности труда, а о его эффективности, которую можно измерять валовым доходом торговли и экономией затрат времени покупателей в стоимостном выражении.