

Darbas ir jo apmokėjimo raida

Rasa Subačienė

doktorantė

Vilniaus universiteto Buhalterinės apskaitos katedra

Saulėtekio al. 9 2040 Vilnius

tel. (370 2) 76 89 96

Straipsnyje aptariamas darbo ir jo apmokėjimo ryšys, darbo užmokesčio sistemos ir formos bei jų raida. Apžvelgiamas darbo užmokesčio formų ir sistemų priklausomumas nuo įvairių veiksnių: darbo turinio, socialinių sąlygų, įvairių socialinių ir kitų grupių požiūrio į darbą, gamybinių santykių išsivystymo lygio ir kt. Nagrinėjamas darbo užmokesčio modifikacijų kitimas laiko požiūriu.

Darbo apmokėjimas, jo formos ir sistemos, kaip ir pats darbas, nuolat tobulinami. Darbo ir jo apmokėjimo raidos apžvalga ir analizė ne tik leidžia suvokti to kitimo esmę, atskleisti įvairius jo aspektus, priklausomybes, tendencijas, bet ir padeda įvertinti darbo apmokėjimo reikšmę bei įtaką gamybai ir kitokiai veiklai, pagrįsti vienokių ar kitokių darbo apmokėjimo parametrų pasirinkimą. Tuo tikslu ir tiriama darbo apmokėjimo raida.

Sunku tiksliai pasakyti, kada atsirado darbas. Manoma, jog veikla, kurią galima pavadinti darbu, atsirado, kai žmonės išmoko prisitaikyti prie gamtos ir pradėjo jos elementus taikyti savo reikmėms.

Darbas gali būti traktuojamas įvairiais aspektais. Vertinant apskritai darbas yra žmogaus veikla, kuria siekiama pagaminti, sukurti kokią nors gėrybę. Šiek tiek siauresniu požiūriu darbas yra tokia veikla, kuria siekiama tam tikro tikslo. Taigi darbas gali būti traktuojamas kaip tikslinga žmogaus veikla, keičianti gamtos objektus ir pritaikanti juos žmonių poreikiams, kurianti socialinį pasaulį [6, p. 306].

Darbas tampa visuomeninis, kai jo procese naudojamos kolektyvinės nuosavybės gamybos priemonės. Kartu su private nuosavybe ir darbo specializacija, kai, pavyzdžiui, viena šeima ar kaimas galėdavo pagaminti daugiau tam tikros rūšies produktų nei sunaudodavo, atsirado darbo pasidalijimas. Nesuvaržyti produktai buvo mainomi į kitus, reikalingesnius daiktus. Kad būtų galima pagaminti daugiau kurios nors pasirinktos rūšies produktų ir iškeisti juos į kitus, pradėta samdyti pagalbininkus. Iš pradžių už darbą buvo mokama natūra, t. y. tais pačiais produktais, vėliau – visuotinai pripažintomis mainų prekėmis, o dar vėliau – pinigais. Tada ir atsirado darbo apmokėjimo problema.

Darbo apmokėjimo ištakos ir raidos pradžia

Darbo apmokėjimas priklauso nuo darbo turinio, visuomeninių sąlygų, įvairių socialinių ir kitokių visuomenės grupių pažiūros į darbą, gamybinį santykių išsivystymo lygio. Kylant techniniam gamybos lygiui, plečiantis darbo pasidalijimui, darbo našumas vis didėja. Tam tikru laikotarpiu susidarė prielaidų visuomenei skilti į klases. Pridedamąjį produktą ėmė savintis gamybos priemonių savininkai, kurie galėjo jį kaupti naudodami nemokamą vergų darbą vergovinėje santvarkoje, taip pat iš jo, pavyzdžiui, feodalinėje santvarkoje apmokėti samdinių darbą. Senovės Egipte ir Babilone jau buvo labai kruopščiai vedama darbo jėgos apskaita. Išdirbio normos buvo nustatomos atsižvelgiant į dirbančiųjų kvalifikaciją ir einamas pareigas. Senovės Babilone buvo nustatomos vidutinės vienos žmogaus darbo dienos ir mėnesio išdirbio normos. Jos buvo diferencijuojamos pagal darbo imlumą ir darbo rūšis. Darbo apmokėjimas priklausė nuo daugelio veiksnių: kvalifikacijos, pareigų, dirbto laiko, darbo jėgos įvertinimo [9, p. 59]. Vergų darbui organizuoti taip pat buvo vedama inventorinė apskaita, normuojami išdirbiai ir maisto produktų išteklių, dokumentuojama darbų apimtis.

Darbo apmokėjimo raida Lietuvoje

Iki XX amžiaus ir šio amžiaus pirmojoje pusėje daugiausia buvo naudojama nekvalifikuota arba mažai kvalifikuota darbo jėga. Galutinai įsiga-

lėjus feodaliniams santykiams ir plečiantis ūkio produktų rinkai, Lietuvoje ši nekvalifikuota darbo jėga tapo labai svarbi. Lažo apskaitai buvo pradėtos naudoti specialios lažo knygos-tabeliai. Kiekvienai kaimo bendruomenei buvo vedama atskira lažo knyga, kurioje žymimas dirbtų dienų skaičius. Knygoje kiekvienam baudžiauninkui buvo skiriamas atskiras puslapis, jame buvo daromi chronologiniai įrašai [7, p. 38].

Kartu su mašinine gamyba, kai dalį darbininkų funkcijų galėjo atlikti mašinos, atsirado protinio ir fizinio darbo prieštaravimai. Įsigalint mašinių sistemoms, vis dėlto reikėjo ir paprastos, primityvios darbo jėgos, kuri atliktų vieną ar kelias nesudėtingas operacijas. Tačiau paprastoji darbo jėga gamybinėms jėgoms vystantis vis labiau trukdė efektyviau naudoti tobulėjančias darbo priemones. Todėl istorijoje ir ateina laikas, kai kvalifikuota darbo jėga gamyboje tampa vyraujančia. Antroje mūsų amžiaus pusėje susiformavo išsimokslinuso darbuotojo, gebancio dirbti kūrybišką darbą, reikalaujantį aukštos kvalifikacijos, tipas. Per tą patį laiką sudėtingu darbu, suprantama, sukuriama didesnė vertė negu paprastu darbu, tačiau sudėtingos darbo jėgos vertė yra didesnė nei paprastos, todėl skiriasi tos vertės sukūrimo apmokėjimas. Gamybos būdas, pagrįstas samdomu darbu, išryškina dvi pagrindines darbo apmokėjimo formas: laikinį ir vienetinį [3, p. 51]. Kintant dviejų visuomeninės gamybos padalinių santykiui, stabilizuojantis kapitalo sudėčiai, didėjant sudaiktintojo darbo efektyvumui, senosios darbo apmokėjimo sistemos sunyko ir buvo diegiamos įvairios laikinio ir vienetinio darbo apmokėjimo modifikacijos. Ši transformacija vyko todėl, kad greta kainų konkurencijos plito ir kokybės konkurencija. Didžiulį vaidmenį atliko socialinė raida. Naują darbuotojo tipą senosios sistemos jau negalėjo pakankamai skatinti produktyviai dirbti, o naujosios sistemos skatina efektyviau dirbti ne tik fiziškai, bet ir protiškaite, racionaliau naudojant gamybos priemones, gerinant produkcijos kokybę, be to, sudaro sąlygas didinti darbuotojų uždarbį ir kelti jų kvalifikaciją. Pradėti taikyti įvairūs darbo organizavimo metodai, pagrįsti besivystančia kvalifikuota darbo jėga, didėjančiu visuomeninio darbo pasidalijimu, besiplėtojančia darbo kooperacija ir padidėjusiu sudaiktintojo darbo vaidmeniu [3, p. 54–55].

Laikinis darbo užmokestis – tai pirminė apmokėjimo forma, kuria virsta darbo jėgos vertė (arba jos kaina). Jis mokamas už darbo laiką ir gali būti valandinis, dieninis, savaitinis, mėnesinis ir t. t. Tačiau XIX amžiuje labiau buvo praktikuojamas tiesioginis vienetinis darbo apmokėjimas, kai uždarbis skaičiuojamas dauginant darbininko pagamintų dirbinių ar atliktų operacijų skaičių iš vienetinio atlygio. XIX amžiaus pabaigoje ir mūsų amžiaus pradžioje pakitus gamybos ir darbo technikai, atsiradus naujoms darbo organizavimo formoms, buvo parengti įvairūs darbo normavimo metodai, įvestos naujos vienetinio darbo apmokėjimo sistemos, vadinamos „prakaito varymo“ sistemomis: vienetinė regresyvioji (kai kiekvieną išdirbio normos viršijimo procentą atitinka mažesnis nei vieno procento uždarbio padidėjimas) ir vienetinė diferencijuotoji (kai darbininkai, viršijantys išdirbio normas, gauna darbo užmokestį pagal padidintus įkainius, o neįvykdančys normų – pagal sumažintus) [5, p. 577–578].

Plėtojantis gamybai ir keičiantis jos sąlygoms, darbo apmokėjimo formos neišvengiamai keičiasi: vis labiau plinta laikinė darbo apmokėjimo forma, vietoj senųjų, tradicinių vienetinių sistemų praktikuojamos naujos. Vis mažėja asmeninių ir didėja kolektyvinių darbo apmokėjimo sistemų sfera. Modifikuojamos laikinės sistemos: taikomos išdirbio normos be skatinamųjų priemonių (jei darbininkas neįvykdo išdirbio normos, jis pervedamas į menkiau mokamą darbą arba atleidžiamas), periodiškai peržiūrimi ir keičiami darbininkų tarifiniai atlygiai (pagal pasiektą išdirbio lygį ir kitus efektyvumo rodiklius), taikomos skatinamosios priemonės už išdirbio normų viršijimą, taip pat produkcijos kokybę arba įrengimų ir darbo įrankių tausojimą, žaliavų ir pagalbinių medžiagų taupymą. Modifikuojamos ir vienetinės darbo apmokėjimo sistemos, atsižvelgiant ne tik į išdirbį, bet dar ir į kitus veiksnius: produkcijos kokybę, technologinių parametrų laikymąsi, įrengimų naudojimo koeficientą; taip pat taikomi technologiniai rankų darbo sąnaudų normų priedai (kai mašininio arba aparatinio proceso laiko, vadinamo reglamentuotu darbo laiku, dalis yra gana didelė).

Kolektyvinės darbo apmokėjimo sistemos dažnai numato viso kolektyvo premijavimą už nustatytų kiekybinių ir kokybinių rodiklių įvyk-

dymą ir viršijimą, taip pat darbuotojų skatinimą leidžiant jiems naudotis įmonės veiklos rezultatais (įmonės akcijų pardavimas darbuotojams lengvatinėmis sąlygomis, tam tikros pelno dalies išskirstymas ir kt.). Lemiamą reikšmę įgyja darbuotojo kvalifikacijos lygis ir jo sugebėjimas dirbti vis geriau, nuolat kelti savo darbo našumą. Darbuotojai dirba jų profesinį pasirengimą atitinkantį darbą, visapusiškai panaudojama profesinė patirtis, darbo veikla tampa įvairesnė, taip pat plinta brigadinis darbo apmokėjimo metodas.

Tarpukario Lietuvoje valstybė, siekdama laiduoti darbininkams minimalią algą, palaikyti taiką tarp darbininkų ir darbdavių, pašalinti nesąžiningą gamintojų konkurenciją darbo užmokesčio sąskaita, darbo apmokėjimą bandė reguliuoti teisinėmis normomis. Nors bendras visai valstybei pramonės darbininkų darbo užmokesčio lygis nebuvo nustatytas, tačiau nuo 1934 metų darbo inspektoriai galėjo reguliuoti darbo apmokėjimą įmonėse, kurios buvo įpareigosios pateikti darbo inspektoriui tvirtinti atlygių normas. Samdytojui ir inspektoriui nesusitarus, normas nustatydavo Vidaus reikalų ministerijos sudaryta komisija, susidedanti iš vyriausiojo darbo inspektoriaus bei darbininkų ir darbdavių atstovų. Metiniams žemės ūkio samdiniams jau nuo 1930 metų, pavyzdžiui, buvo nustatomi vidutiniai uždarbiai, kurių reikšmės priklausomai nuo vietos sąlygų ir laiko galėjo svyruoti tarp 40 ir 60 procentų [6, p. 317].

Darbo apmokėjimą normuojančius įstatymus pirmoji, kaip žinoma, priėmė Naujoji Zelandija 1894 metais. Netrukus tai padarė kitos Australijos, o vėliau ir Europos bei Amerikos valstybės. Tarpautiniu mastu uždarbio minimumu susirūpinta tik po Pirmojo pasaulinio karo. 1928 metais Tarpautinė darbo konferencija priėmė Darbo užmokesčio minimumo konvenciją. Iki Antrojo pasaulinio karo ją ratifikavo 30 valstybių.

Tuo metu Lietuvoje plačiausiai buvo taikomos paprastosios darbo laiko ir darbo kiekio atlyginimo sistemos [8, p. 227–228], tačiau jau ėmė rasti pasiūlymų, kaip pašalinti šių sistemų trūkumus ir spragas užpildyti kitomis darbo apmokėjimo sistemomis. Tokias sistemas, remdamasis užsienio valstybių patirtimi ir Lietuvos ūkio praktika, siūlė žymus to meto ekonomistas A. Baliūnas, vadinęs jas premijų sistemomis. Lietuvos eko-

nomistas rėmėsi žinomu D. Karnegio (*D. Carnegie*) teiginiu, jog pigiausiai gamina ne žemiausią atlyginimą gaunantys, bet moksliskai vadovaujami ir su tinkamais mechaniniais įrengimais dirbantys brangiausiai apmokami darbininkai. Verta paminėti keletą A. Baliūno siūlymų, pirmiausia – tiesioginės premijos skaičiavimą pagal Roso (Ross) formulę, kai iš anksto nustatoma darbo kaina:

$$S = F \cdot t + \frac{P - F \cdot t}{X},$$

S – visas darbo užmokestis,

F – laikas, per kurį faktiškai atliktas darbas,

t – valandinis darbo atlygis,

P – nustatyta produkcijos vieneto darbo kaina (įkainis),

X – premijos lyginamoji dalis.

Ši sistema skatina darbininkus gaminti kuo daugiau produkcijos, nes premija didėja progresyviai.

Skaičiuojant premijas pagal Helsio (Halsey) formulę, iš anksto nustatomas darbo laikas:

$$S = t \left(F + \frac{N - F}{X} \right),$$

čia N – laikas, reikalingas darbui atlikti (visi kiti argumentai atitinka Roso formulės argumentus). Šiuo atveju premijos yra proporcingos išdirbiui.

Rovano (Rowan) premijų sistema remiasi formule:

$$S = t \cdot \left[F + \frac{F \cdot (N - F)}{N} \right].$$

Ši formulė leidžia gana plačiai nustatyti reikalingų darbo valandų skaičių ir kartu mokėti darbininkui nedideles premijas.

Pagal siūlomą Emersono sistemą premijos nustatomos mėnesiniam darbui. Nustatyta laiko norma atitinka vieną tašką. Atlikto darbo ir dirbto darbo laiko santykis yra koeficientas, pagal kurį skaičiuojama premija. Darbininkas gauna nustatytą (normalų) uždarbį iki tam tikros šio koefi-

ciento reikšmės, o už tai, ką padaro virš tos ribos, gauna didesnę atlyginimą. Taigi darbininkas, vis labiau didindamas savo darbo našumą, gauna vis didesnę premiją.

Premijos gali būti mokamos darbininkams už tvarkingą atėjimą į darbą, tiems, kurie, pavyzdžiui, per dvi savaites nepraleido nė vienos darbo dienos ir nevėlavo į darbą, taip pat siūloma mokėti premijas už žaliavų, kuro, įrankių taupymą. Skirstant pelną, darbininkams gali būti mokama premija, proporcinga įmonės pelnui, arba dalis pelno gali būti paverčiama akcijomis, kurios išdalijamos darbininkams. Tokie svarbesni A. Baliūno siūlymai [1].

Po Antrojo pasaulinio karo darbo apmokėjimas Lietuvoje buvo apibrėžtas tuometiniais TSRS ministrų tarybos, finansų ministerijos ir centrinės statistikos valdybos patvirtintais Pagrindiniais darbo ir darbo apmokėjimo pramonės įmonėse nuostatais. Nors šie nuostatai buvo skirti pramonės įmonėms, tačiau dauguma jų punktų buvo taikoma ir kitose ūkio šakose, įstaigose ir organizacijose. Jie reglamentavo personalo, darbo laiko panaudojimo apskaitą, darbo drausmės kontrolę, produkcijos išdirbio ir darbo užmokesčio apskaitą. Išdirbio apskaitai supaprastinti buvo rekomenduojama naudoti daugiadienius pirminius dokumentus (išdirbio raportus, žiniaraščius, mėnesines, dvisavaites, dekadines, savaitines darbo paskyras, taip pat operacijų arba darbų ciklo paskyras). Išdirbio apskaitą buvo siūloma vesti atsižvelgiant į įmonių gamybos (masinės-srovinės, serijinės, smulkiaserijinės, individualios) ypatumus. Kai kurios Lietuvos įmonės (daugiausia – mašinų gamybos ir lengvosios pramonės) darbo užmokesčio apskaitai pradėjo naudoti perforacines skaičiavimo mašinas. Apskaita buvo mechanizuojama remiantis tuometinės TSRS finansų ministerijos 1959 metų pradžioje patvirtintais metodiniais darbo ir darbo užmokesčio buhalterinės apskaitos organizavimo pramonės įmonėse naudojant mechanizacijos priemones nurodymais.

1971–1975 metais Lietuvoje paplito pažangi išdirbio ir darbo užmokesčio apskaita pagal paskutinę operaciją. Darbo apskaitai didelę reikšmę turėjo Apskaitos pramonėje ir statyboje nuostatai, kuriais remiantis

ministerijos ir žinybos buvo įpareigos parngti ir patvirtinti šakines darbo ir darbo užmokesčio apskaitos instrukcijas pavaldžioms pramonės įmonėms ir statybos organizacijoms. Šiuose nuostatuose buvo pabrėžta personalo, darbo laiko panaudojimo apskaitos ir darbo drausmės kontrolės svarba. Be to, detaliai aprašyta atsiskaitymų su darbininkais ir tarnautojais tvarka, specialiaame priede išvardytos visos darbo laiko sąnaudų rūšys.

Išvados

Apžvelgus darbo užmokesčio formų ir sistemų modifikacijų kitimą laiko aspektu, galima pastebėti, jog vienetinio darbo užmokesčio forma pamažu užleido pozicijas modernesnei laikinio darbo užmokesčio formai. Lietuvoje aštuntajame ir devintajame dešimtmetyje apmokėjimo už darbą vienetinio darbo apmokėjimo dalis sumažėjo dėl kelių priežasčių. Pirmiausia technologijos pažanga aiškiai parodė, kad vienetinis darbo apmokėjimas nėra efektyvus ir produkcijos išdirbio didinimo, ir jos kokybės gerinimo požiūriu. Nusistovėjusios vienetinės darbo apmokėjimo sistemos greitai pasensta, ypač dinamiškomis gamybos sąlygomis, kai reikia dažnai keisti įrengimus ir darbo funkcijas bei veiksmus. Reikia dažnai keisti išdirbio normas ir įkainius, o tokio keitimo sąnaudos gali būti gana didelės, todėl taikyti vienetinę darbo apmokėjimo sistemą ekonomiškai netikslinga. Be to, taikant vienetinį apmokėjimą, ekonominiiais svertais sunku kontroliuoti pagrindinį ir papildomą uždarbį. Išsivysčiusių šalių pramonėje vienetinis darbo apmokėjimas labiau paplitęs tik statyboje, metalurgijoje, laivų statyboje, siuvimo ir odos apdirbimo pramonėje [2, p. 11–12].

Dabartinės mechanizuotos ir automatizuotos gamybos sąlygomis, taikant reglamentuotus technologinius procesus, būtina laikytis atitinkamo darbo ritmo, todėl skatinamąją darbo apmokėjimo funkciją – užtikrinti iš anksto numatytą darbo ritmą, efektyvų įrengimų naudojimą, žaliavų taupymą ir produkcijos kokybės gerinimą – labiausiai atitinka laikinė darbo apmokėjimo forma [2, p. 15].

Nepriklausomoje Lietuvoje plinta laikinio, mėnesinio darbo sfera, o vienetinio – siaurėja, atsiranda įvairių premijavimo sistemų. Nyksta pagrindinė sąlyga, reikalinga vienetinei apmokėjimo sistemai taikyti, – galimybė sugretinti išdirbį ir sunaudoto individualaus darbo kiekį, o laikinis darbo apmokėjimas tampa skatinantis naudojant tarifinius įkainius, analitinius vertinimus ir darbo normas. Plinta ir tobulėja kolektyvinis skatinimas (pavyzdžiui, pelno ir veiklos rezultatų skirstymas), gamyba toliau visuomenėja, o tai susiję su naujų gamybos reikšmingumo ir darbo kokybės vertinimo metodų paieška, to vertinimo rezultatų naudojimu plėtojant darbo apmokėjimo formas ir sistemas.

Literatūra

1. Baliūnas A. Darbininko alga ir darbo našumas // Tautos ūkis, 1939. Nr. 27–28. P. 558–561.
2. Dubinas V. Darbo apmokėjimo organizavimas. Vilnius: Lietuvos informacijos institutas, 1995. 72 p.
3. Jablonskis A., Gaižiūnas J. Darbo ir kapitalo santykiai // Ekonomika, 1990. Nr. 38. P. 49–57.
4. Lietuviškoji enciklopedija. Kaunas: Varpas, 1937. T. 2. 1534 p.
5. Lietuviškoji tarybinė enciklopedija. Vilnius: Mokslas, 1977. T. 2. 641 p.
6. Lietuvių enciklopedija. Boston: Lietuvių enciklopedijos leidykla, 1954. T. 4. 543 p.
7. Mackevičius J. Buhalterinės apskaitos raida Lietuvoje. Vilnius: Okto-Piligrimas, 1991. 444 p.
8. Vadyba Lietuvoje 1918–1940 metais. Vilnius: Mintis, 1991. 365 p.
9. Малькова Т. Н. История учета в Древнем Египте и Вавилоне // Бухгалтерский учет, 1977. № 2. С. 59–62.

The Work and the Evolution of Earnings

Summary

This article investigates connection between work and earnings, development of pay's forms and systems. The work was found, when people learned, how to adapt to nature and began it's elements aim at their purposes. When division of labor and reason to change one thing to another were found, turned up the problem of earnings. There are adduced earning dependance upon such factors as content of la-

bour, social conditions, various social and other groups view to the labour, development of industries' relations. Production mode, grounded on hired labour, reveals two forms of earnings: piece wage and pay by the time. There were instilled various pay by the time and piece wage modifications by variety of two public production subdivision and stability of capital composition. On 8th and 9th decade spread the sphere of pay by the month and get narrow part in earnings of payment by the piece, there are found various systems of premium in Lithuania, too.

Įteikta 1998 metų vasario mėn.