

PRAMONĖS ĮMONIŲ GAMYBINIO PERSONALO DARBO UŽMOKESČIO FONDO NAUDOJIMO STATISTINĖS ANALIZĖS KLAUSIMU

O. MOLIENE

Sėkmingas mūsų šalies liaudies ūkio vystymas, visuomeninės gamybos didėjimas garantuoja tolesnę visuomenės ekonominę ir socialinę pažangą, įgalina nenukrypstamai kelti liaudies gerovę.

Įgyvendinant priemonių liaudies gerovei nuosekliai kelti sistemą, XI penkmetyje buvo numatyta „didinti materialinio ir moralinio skatinimo sistemos veiksmingumą, stiprinti skatinantį darbo apmokėjimo pagal darbą — pagrindinio gyventojų pajamų šaltinio — vaidmenį. Užtikrinti, kad liaudies ūkio šakose, susivienijimuose, įmonėse darbo našumo didėjimas pralenktų jo apmokėjimo augimą“ (1, 144). Dėl to padidėja ir statistikos, kaip kontrolės priemonės, aktyvus vaidmuo. Darbo užmokesčių statistika tiria dviem kryptimis: 1) kaip produkcijos gamybos sąnaudų elementą, turintį įtakos gamybos efektyvumui ir 2) kaip dirbančiųjų materialinės gerovės rodiklį.

Svarbiausioje materialinės gamybos šakoje — pramonėje — darbo užmokesčio fondas absoliučia suma sistemingai didėja; nuosekliai didėja ir vidutinis vieno pramonės darbuotojo darbo užmokeskis (1940 m. — 34,1 rb, 1983 m. — 199,4 rb) (8, 393). Tačiau darbo užmokesčio lyginamasis svoris produkcijos gamybos sąnaudose mažėja atitinkamai didėjant įdaiktinto darbo sąnaudoms. 1955 m. pramonės gamybinio personalo darbo užmokeskis (kartu su atskaitymais socialiniam draudimui) bendrose TSRS pramonės produkcijos gamybos sąnaudose sudarė 21,2%, o 1983 m. — 14,3%, nors kai kuriose pramonės šakose ši dalis tebėra didelė; stiklo, porceliano ir fajanso pramonėje — 33,0%, miško, medžio apdirbimo ir celiuliozės bei popieriaus pramonėje — 23,9%, mašinų gamybos ir metalo apdirbimo pramonėje — 22,4%, statybinų medžiagų pramonėje — 21,4% (8, 148).

Svarbus statistikos uždavinys — nustatyti, kaip pagrįstai naudojamas darbo užmokesčio fondas, kokie veiksniai nulėmė vienokį ar kitokį faktinio darbo užmokesčio fondo nukrypimą nuo planinio, kokios vidutinio darbo užmokesčio kitimo tendencijos ir kaip jos atitinka darbo našumo didėjimą.

Darbo užmokesčio fondas per tris paskutiniuosius penkmečius buvo tvirtinamas aukštesniųjų organizacijų joms pavaldžioms pramonės įmonėms (gamybiniams susivienijimams) kaip planinis rodiklis. Praktiškai faktinio darbo užmokesčio fondo naudojimo analizėje per pastarąjį laikotarpį svarbesnių pakitimų nebuvo: santykinė darbo užmokesčio fondo ekonomija (arba pereikvojimas) buvo nustatoma iš faktinio darbo užmokesčio fondo atėmus planinį koreguotą. Beje, iki 1957 m. spalio mėn. buvo koreguojamas tikėtai darbininkų planinis darbo užmokesčio fondas, atsižvelgiant į bendrosios produkcijos plano įvykdymo laipsnį, neperskaičiuojant likusio pramonės gamybinio personalo planinio darbo užmokesčio fondo. Tačiau tokia praktika pasirodė netinkama, kadangi kai kurios įmonės, nukrypdamos nuo planuoto produkcijos asortimento arba gamybos kooperavimo sąlygų, nepagrįstai gaudavo darbo užmokesčio fondo ekonomijos.

Nuo 1957 m. spalio mėn. priimta kitokia santykinės darbo užmokesčio fondo ekonomijos (arba poreikvojimo) nustatymo metodika, kuri iš dalies galioja iki šiol. Pagal ją koreguojamas viso pramonės gamybinio personalo planinis darbo užmokesčio fondas atsižvelgiant į bendrosios produkcijos (arba kito produkcijos vertinio rodiklio, priimto vertinant kurios nors šakos įmonių veiklą ir skaičiuojant darbo našumą) plano įvykdymo laipsnį ir nustatytą koregavimo koeficientą. Šie koregavimo koeficientai konkrečių šakų įmonėms svyravo nuo 0,6 iki 0,9 (dabar jie patikslinti: 0,4—0,8, pvz., mašinų gamybos pramonėje — 0,5, chemijos, tekstilės ir kt. — 0,6, juodosios ir spalvotosios metalurgijos — 0,7, anglies, lengvojoje pramonėje — 0,8) (2, 208).

Koregavimo koeficientų panaudojimą sąlygojo tai, jog tik tam tikra pramonės įmonių gamybinio personalo (daugiausia darbininkų vienietininkų) darbo užmokesčio fondo dalis tiesiogiai priklauso nuo gamybos apimties, todėl perskačiuoti visą planinį darbo užmokesčio fondą, atsižvelgiant tik į gamybos apimtį plano įvykdymo laipsnį, reikėtų, jog visai nesvarbu, dėl kokių veiksnių — darbuotojų skaičiaus didinimo ar jų darbo našumo kėlimo — gautas produkcijos prieaugis.

Siuolaikiniame etape, kai pirmoji vieta skiriama intensyviems gamybos vystymo veiksniams, planinio darbo užmokesčio fondo koregavimas, t. y. santykinės jo ekonomijos (arba poreikvojimo) nustatymas reikalauja tobulesnės metodikos. Į tai jau buvo atkreiptas dėmesys 1976 m. liepos 5 d. TSRS Ministrų Tarybos nutarimu „Dėl priemonių gerinti lėšų darbo užmokesčiui naudojimo kontrolę“. Dėl to kai kurių pramonės šakų (Sunkiųjų mašinų gamybos ministerijos ir kt.) įmonėse ir gamybinuose susivienijimuose pradėtas taikyti normatyvinis darbo užmokesčio fondo planavimo ir jo naudojimo analizės metodas. Taikant šį metodą, keitėsi ir planinio darbo užmokesčio fondo nustatymo tvarka. Planinis darbo užmokesčio fondas tapo apskaičiuojamuoju rodikliu; nustatomas darbo užmokesčio vienam prekinės produkcijos rubliui normatyvą dauginant iš prekinės produkcijos planinės apimtį. Viršplaninei produkcijos apimčiai darbo užmokesčio normatyvai sumažinami atitinkamais konkrečios šakos įmonėms nustatytais koregavimo koeficientais. Jeigu gamybos apimtį planas viršytas dėl viršplaninio darbuotojų skaičiaus ir neįvykdytos darbo našumo kėlimo viršduotys, tai tokiais atvejais konkrečių šakų įmonėms, gamybiniams susivienijimams (išskyrus lengvąją ir maisto pramonę) numatomas lėšų darbo užmokesčiui normatyvo sumažinimas iki 50% (4,66). Pirmieji šio metodo taikymo eksperimentai atskleidė kai kuriuos jo pranašumus ir tobulintinas puses, kaip antai, darbo užmokesčio vienam prekinės produkcijos rubliui normatyvai nepašalino įmonių suinteresuotumo gamybinės užduoties įvykdyti ir jas viršyti lengvesniu keliu — didinant medžiagines imlių gaminių dalį, nepelnytai gaunant darbo užmokesčio fondo ekonomiją. Be to, minėti darbo užmokesčio normatyvai iš pradžių buvo tvirtinami kasmet (paskirstant ketvirčiais) ir, kaip parodė praktika (5, 55), daugelį kartų per metus jie buvo koreguojami, kas apsunkino realią darbo užmokesčio fondo naudojimo kontrolę, jo ekonomijos (poreikvojimo) apskaičiavimų pagrįstumą.

Remiantis TSKP CK ir TSRS Ministrų Tarybos 1979 m. liepos 12 d. nutarimu „Dėl planavimo gerinimo ir ūkio mechanizmo poveikio stiprinimo gamybos efektyvumo didinimui ir darbo kokybės gerinimui“, XI penkmetyje, planuojant ir įvertinant įmonių ir susivienijimų, ministerijų (žinybų) veiklą, pagrindiniu rodikliu turėjo tapti normatyvinė grynoji produkcija. Šis pramonės produkcijos vertinis rodiklis, kaip naujai sukurtos vertės atspindys, išreiškia darbo kolektyvų pastangų rezultatus, pašalina įmonių suinteresuotumą didinti produkcijos imlumą medžiagoms, padeda objektyviau įvertinti įmonių ir susivienijimų veiklą, t. y. tiksliau atspindėti darbo našumo dinamiką, realiau nustatyti planinį darbo užmokesčio fondą ir santykinę jo ekonomiją (arba poreikvojimą). Šiuo atžvilgiu teigiamą vaidmenį

turėtų suvaidinti penkmečių ekonominio ir socialinio vystymo planuose pramonės ministerijoms, susivienijimams ir įmonėms tvirtinami ilgalaikiai darbo užmokesčio produkcijos rubliui normatyvai (paskirstant juos kiekvieniems metams). Pramonės įmonėse, taikančiose normatyvinį darbo užmokesčio metodą, gamybinio personalo planinis darbo užmokesčio fondas apskaičiuojamas planinę normatyvinę grynosios produkcijos apimtį dauginant iš nustatyto darbo užmokesčio vienam produkcijos rubliui normatyvo (kapeikomis, šimosios tikslumu). Ilgalaikiams darbo užmokesčio normatyvams keliami tokie uždaviniai: laiduoti didesnę priklausomybę tarp gamybos apimties ir lėšų, skiriamų darbuotojų darbu apmokėti; padidinti įmonių (susivienijimų) suinteresuotumą priimti didesnius metinius produkcijos gamybos ir darbo našumo kėlimo planus negu jie buvo numatyti penkmečio plane; sustiprinti kiekvieno darbuotojo ir viso darbo kolektyvo darbo užmokesčio priklausomybę nuo darbo našumo kėlimo ir įmonių (susivienijimų) gamybinės veiklos galutinių rezultatų gerinimo (7, 1).

Analizuojant pramonės gamybinio personalo darbo užmokesčio fondo naudojimą normatyviniu metodu, santykinė šio fondo ekonomija (pereikvojimas) nustatoma pagal tokią formulę:

$$\Delta_s F = F_1 - F_{pl, koreg.} = F_1 - [nQ_{pl} + nk(Q_1 - Q_{pl})]; \quad (1)$$

kurioje $\Delta_s F$ — santykinė pramonės gamybinio personalo darbo užmokesčio fondo ekonomija (pereikvojimas);

F_1 ir $F_{pl, koreg.}$ — faktinis ir planinis koreguotas pramonės gamybinio personalo darbo užmokesčio fondas;

Q_1 ir Q_{pl} — faktinė ir planinė produkcija (normatyvinė grynoji);

n — darbo užmokesčio vienam produkcijos rubliui normatyvas;

k — šakinis koregavimo koeficientas.

Kaip matyti iš (1) formulės, darbo užmokesčio vienam produkcijos rubliui normatyvai planinei ir viršplaninei produkcijos apimčiai nevienodi (viršplaninei produkcijai jie sumažinti konkrečios šakos įmonėms nustatyto koregavimo koeficientu).

Kadangi $nQ_{pl} = F_{pl}$, $Q_1 = Q_{pl} I_{Q_{1/pl}}$, tai, pertvarkę šią formulę, gauname naują jos pavidalą:

$$\begin{aligned} \Delta_s F &= F_1 - F_{pl} - nk(Q_{pl} I_{Q_{1/pl}} - Q_{pl}) = F_1 - F_{pl} - nkQ_{pl}(I_{Q_{1/pl}} - 1) = \\ &= F_1 - F_{pl}[1 + (I_{Q_{1/pl}} - 1)k]. \end{aligned} \quad (2)$$

Tai iš esmės ta pati formulė, pagal kurią iki šiol buvo nustatoma pramonės gamybinio personalo santykinė darbo užmokesčio fondo ekonomija (pereikvojimas) ir kurią naudoja įmonės, nepradėjusios skaičiuoti normatyvinės grynosios produkcijos, o vertinančios savo veiklą pagal prekinę produkciją sugretinamosiomis kainomis.

Galima ir kitokia šių formulių modifikacija:

$$\Delta_s F = F_1 - F_{pl, koreg.} = (F_1 - F_{pl}) - \Delta Q nk = \Delta F - \Delta Q nk, \quad (3)$$

kurioje ΔF — absoliuti pramonės gamybinio personalo darbo užmokesčio fondo ekonomija (pereikvojimas);

ΔQ — absoliutus produkcijos (normatyvinės grynosios, prekinės sugretinamosiomis kainomis) prieaugis palyginti su planu.

Remiantis 2 ir 3 formulėmis, galime daryti išvadą, jog analizuojant darbo užmokesčio fondo naudojimą, t. y. nustatant jo santykinę ekonomiją (pereikvojimą) pagal dabar galiojančią tvarką, nesvarbu, koku metodu apskaičiuotas planinis darbo užmokesčio fondas, jis koreguojamas atsižvelgiant į produkcijos plano įvykdymo laipsnį ir nustatytą konkrečių šakų įmonėms koregavimo koeficientą. Kitaip tariant, visais atvejais santykinė darbo užmokesčio fondo ekonomija (pereikvojimas) skiriasi nuo jo abso-

liutinės ekonomijos (pereikvojimo) tam tikra planinio darbo užmokesčio fondo dalimi, kurią ir būtina tiksliai nustatyti.

Naudodamosios ilgalaikiais darbo užmokesčio normatyvais, įmonės (susivienijimai) gavo teisę iš sutaupyto darbo užmokesčio fondo išmokėti darbininkams priedus prie tarifinių atlygių ir algų už profesijų sugretinimą, nustatytos apimties darbų atlikimą esant mažesniai darbininkų skaičiui. Neišnaudotą darbo užmokesčio fondo ekonomiką (neviršijant viršplaninio pelno dydžio), jeigu įvykdytas gamybos apimties ir darbo našumo kėlimo planas, metų pabaigoje įmonės gali perskaičiuoti į materialinio skatinimo fondą, tuo papildydamos ekonominio skatinimo fondo sudarymo šaltinius. Pereikvojus darbo užmokesčio fondą, jam kompensuoti skiriamos materialinio skatinimo fondo lėšos, kurios neturi viršyti praėjusių metų darbo užmokesčio fondo ekonomijos, perskaičiuotos į šį fondą.

Suprantama, jog tokiomis sąlygomis kiekviena įmonė (susivienijimas) siekia kuo didesnę darbo užmokesčio fondo ekonomiką, tačiau ne visada praktikoje garantuojamas tokios ekonomijos pagrįstumas. Dėl to ypač svarbu, kad būtų stabilūs įmonėms (susivienijimams) tvirtinami darbo užmokesčio vienam produkcijos rubliui normatyvai, kad jie būtų pagrįsti būtiniais ir tiksliais ekonominiais skaičiavimais, o juos koreguoti būtų leidžiama tik išimties tvarka, t. y. esant esminiams darbo sąlygų nukrypimams nuo numatytų penkmečio plane. Praktiškai įmonės „išsikovoja“, kad aukštesniosios organizacijos leistų koreguoti planinius rodiklius (jeigu ne patį darbo užmokesčio normatyvą, tai planinę produkcijos apimtį), jog garantuotų tariamą darbo užmokesčio fondo ekonomiką.

Dėl to ir kyla klausimas, ar nustatyti šakiniai koregavimo koeficientai atlieka savo paskirtį skaičiuojant santykinę darbo užmokesčio fondo ekonomiką (pereikvojimą). Šie koregavimo koeficientai nėra tiesiogiai susiję su darbo našumo bei darbo užmokesčio didėjimo veiksniais, todėl jie ne visada garantuoja aukštesnius darbo našumo didėjimo tempus palyginti su vidutinio darbo užmokesčio didėjimo tempais. Be to, perskaičiuojant planinį darbo užmokesčio fondą taikant vienodus visoms šakos įmonėms (susivienijimams) koregavimo koeficientus, neatsižvelgiama į šių įmonių priimtų planų pagrįstumą. Atrodytų akivaizdu, jeigu du analogiškų įmonių kolektyvai vienodai įvykdo produkcijos gamybos planą, tai didesnį materialinį skatinimą turėtų gauti darbuotojai tos įmonės, kuri pasiekė gerų rezultatų esant mažesniai darbuotojų skaičiui ir daug didesniai darbo našumui. Tačiau to iki šiol galiojanti metodika nenumatė.

Ekonomistai jau daugelį metų diskutuoja, kad reikia nustatyti tikslesnę santykinę darbo užmokesčio fondo ekonomijos (pereikvojimo) apskaičiavimo metodiką atsisakant priimtų praktikoje šakinių koregavimo koeficientų.

N. Denisovo nuomone, planinį pramonės gamybinio personalo darbo užmokesčio fondą reiktų koreguoti priklausomai ne nuo gamybos apimties plano įvykdymo ir konkrečiai šakai nustatyto koregavimo koeficiento, o nuo darbo našumo kėlimo plano įvykdymo ir nustatyto įmonėms (susivienijimams) vidutinio darbo užmokesčio bei darbo našumo didėjimo tempų planinio santykio (3, 18). Siūlydamas tokią metodiką, autorius lieka neuoseklus, nes skaičiuoja pagal tokią formulę*:

$$F_{pl.koreg.} = f_o I_{w_{1/0}} \frac{I_{f_{pl/0}}}{I_{w_{pl/0}}} T_1, \quad (4)$$

kurią pertvarkę gauname tokią formulę:

$$F_{pl.koreg.} = f_o I_{f_{pl/0}} \frac{I_{w_{1/0}}}{I_{w_{pl/0}}} T_1 = f_{pl} I_{w_{1/pl}} T_1, \quad (5)$$

* Visose formulėse vartojama vienoda simbolika.

kurioje f_0 ir f_{pl} — bazinio laikotarpio ir planinis vidutinis darbuotojo darbo užmokeskis;

T_1 — faktinis vidutinis sąrašinis pramonės gamybinis personalas;

$$I_{f_{pl},0} = \frac{f_{pl}}{f_0} \text{ — darbo užmokesčio planinės užduoties indeksas;}$$

$$I_{w_{pl},0} = \frac{w_{pl}}{w_0} \text{ — darbo našumo planinės užduoties indeksas;}$$

$$I_{w_{l,0}} = \frac{w_l}{w_0} \text{ — darbo našumo dinamikos indeksas;}$$

$$I_{w_{1,pl}} = \frac{w_1}{w_{pl}} \text{ — darbo našumo plano vykdymo indeksas.}$$

Toks 4 formulės pertvarkymas į 5 formulę galimas, pasinaudojant atitinkamų rodiklių tarpusavio priklausomybę:

$$I_{w_{1,0}} \cdot I_{w_{pl},0} = I_{w_1}$$

$$f_0 I_{f_{pl},0} = f_{pl}$$

Iš tikrųjų planinis koreguotas darbo užmokesčio fondas nustatomas vidutinį planinį vieno darbuotojo darbo užmokesį perskaičiuojant pagal darbo našumo plano įvykdymo laipsnį ir jį dauginant iš faktiško darbuotojų skaičiaus.

V. Sivcovo ir N. Cindino siūloma metodika skiriasi nuo kitų autorių tuo, jog ją taikant koreguojamas tik darbininkų planinis fondas, o kito pramonės gamybinio personalo planinis darbo užmokesčio fondas nekeičiamas.

Dar viena šios metodikos ypatybė ta, kad siūloma koreguoti abu planinio darbo užmokesčio fondo veiksnius: planinį vieno darbininko darbo užmokesį (remiantis darbininkų darbo našumo kėlimo plano įvykdymo laipsniu ir nustatytu santykiu tarp jų vidutinio darbo užmokesčio ir darbo našumo padidėjimo tempų, t. y. pagal elastingumo koeficientą) ir vidutinį sąrašinį darbininkų skaičių (atsižvelgiant į gamybos apimtį plano įvykdymo laipsnį ir produkcijos prieaugio dalį, planuojamą gauti padidinus darbininkų skaičių).

Vadinasi, planinis koreguotas darbininkų darbo užmokesčio fondas sudarytų (6, 42):

$$\begin{aligned} F'_{pl,koreg.} &= f'_{pl,koreg.} \cdot T'_{pl,koreg.} = \\ &= f'_{pl} \left[1 + \left(\frac{w'_1}{w'_{pl}} - 1 \right) \frac{I_{F'} - I_{T'}}{I_Q - I_{T'}} \right] T'_{pl} \left[1 + \left(\frac{Q_1}{Q_{pl}} - 1 \right) \frac{\Delta Q_{T'} \cdot I_{l,0}}{\Delta Q_{pl,0}} \right] = \\ &= f'_{pl} [1 + (I_{w'_{1,pl}} - 1) E'] T'_{pl} \left[1 + (I_{Q_{1,pl}} - 1) \frac{I_{T'_{pl,0}} - 1}{I_{Q_{pl,0}} - 1} \right], \end{aligned} \quad (6)$$

kurioje „štrichai“ atstoja darbininkų:

T' — skaičių, f' — darbo užmokesį, w' — darbo našumą,

F' — darbo užmokesčio fondą.

Santykinė viso pramonės gamybinio personalo darbo užmokesčio fondo ekonomija (arba pereikvojimas) būtų skaičiuojama taip:

$$\begin{aligned} \Delta_s F &= (F'_1 - F'_{pl,koreg.}) + (F'_1 - F'_{pl}) = (F'_1 + F'_1) - (F'_{pl,koreg.} + F'_{pl}) = \\ &= F_1 - F_{pl,koreg.}, \end{aligned} \quad (7)$$

kurioje F'_1 ir F'_{pl} — faktinis ir planinis pramonės gamybinio personalo (išskyrus darbininkus) darbo užmokesčio fondas.

Dabar, kai įmonėms (susivienijimams) nustatyti darbuotojų skaičiaus limitai, kurių jos negali viršyti, planinio darbininkų skaičiaus koregavi-

mas, skaičiuojant santykinę darbo užmokesčio fondo ekonomiją, nentena prasmės. Tuo tarpu vieno darbuotojo (ne darbininko) planinis darbo užmokesčio patikslinimas yra būtinas. Koreguojant planinį viso pramonės gamybinio personalo darbo užmokesčio fondą, matyt, iš tikrųjų reiktų atsižvelgti tik į darbo našumo (o ne į produkcijos apimtį) plano įvykdymo laipsnį ir nustatytą elastingumo koeficientą, t. y. į planinį santykį tarp vieno darbuotojo darbo užmokesčio ir jo darbo našumo padidėjimo tempų.

Šiuo atveju skaičiuotume taip:

$$\begin{aligned} \Delta_s F &= F_l - F_{pl, \text{horeg.}} = F_l - f_{pl, \text{koreg.}} \cdot T_{pl(\text{tim.})} = \\ &= F_l - F_{pl} \left[1 + \left(\frac{\omega_l}{\omega_{pl}} - 1 \right) E \right], \end{aligned} \quad (8)$$

kurioje E — elastingumo koeficientas, išreiškiantis planinį santykį tarp darbuotojo vidutinio darbo užmokesčio ir darbo našumo padidėjimo tempų $\left(\frac{f_{pl,0} - 1}{f_{wpl,0} - 1} \right)$ arba $\left(\frac{f_{Fpl,0} - 1}{f_{Qpl,0} - 1} \right)$.

Pertvarę šią formulę, ją galime pritaikyti ir darbo užmokesčio fondo naudojimą analizuodami normatyviniu metodu:

$$\begin{aligned} \Delta_s F &= F_l - \left[F_{pl} + \frac{F_{pl}(\omega_l - \omega_{pl})}{\omega_{pl}} E \right] = F_l - \left[Q_{pl}n + \frac{Q_{pl}n(\omega_l - \omega_{pl})}{\omega_{pl}} E \right] = \\ &= F_l - \left[F_{pl} + \frac{\omega_{pl} T_{pl}n(\omega_l - \omega_{pl})}{\omega_{pl}} E \right] = F_l - [F_{pl} + T_{pl}(\omega_l - \omega_{pl})n E] = \\ &= F_l - [F_{pl} + \Delta Q_w n E]. \end{aligned} \quad (9)$$

Sios metodikos skirtumas nuo anksčiau aptartųjų yra tas, jog vietoj nustatytų šakinių koregavimo koeficientų, kurie neatspindi konkrečios įmonės darbo sąlygų, reiktų imti elastingumo koeficientus, atitinkamai sumažinančius darbo užmokesčio vienam produkcijos rubliui normatyvus, taikytinus ne visai viršplaninei normatyvinei grynosios produkcijos apimčiai, o tik tai jos prieaugio daliai, kuri gauta keliant darbo našumą ir esant turimam darbuotojų skaičiaus limitui.

Naudodamiesi Lengvosios pramonės ministerijos vienos įmonės metiniais duomenimis (žr. 1 lentelę), apskaičiuosime santykinę pramonės gamybinio personalo darbo užmokesčio fondo ekonomiją (poreikvojimą):

a) pagal galiojančią metodiką:

$$\begin{aligned} \Delta_s F &= F_l - F_{pl} \left[1 + \left(\frac{Q_l}{Q_{pl}} - 1 \right) k \right] = \\ &= 2623,6 - 2607,9 [1 + (1,01 - 1) \cdot 0,8] = \\ &= 2623,6 - 2628,8 = -5,2 \text{ tūkst. rb (santykinė ekonomija);} \end{aligned}$$

b) pagal M. Denisovo siūlomą metodiką:

$$\begin{aligned} \Delta_s F &= F_l - \left(f_{w_{1,0}} \frac{f_{Fpl,0}}{f_{wpl,0}} \right) T_1 = 2623,6 - 2,029 \cdot 1,072 \cdot 0,975 \cdot 1244 = \\ &= 2623,6 - 2638,2 = -14,6 \text{ tūkst. rb (santykinė ekonomija),} \end{aligned}$$

$$\text{kurioje: } I_{w_{1,0}} = I_{wpl,0} \cdot I_{w_{1,pl}} = 1,058 \cdot 1,013 = 1,072.$$

Tai aiškiai nepagrįstą darbo užmokesčio fondo ekonomiją, nes ji viršija ir tą ekonomijos sumą, kurią gautume skaičiuodami pagal metodiką, galiojusią iki 1957 m., t. y.:

$$c) \Delta_s F = F_l - (F'_{pl, \text{koreg.}} + F'_{pl}) = F_l - (F'_{pl} \cdot \frac{Q_l}{Q_{pl}} + F'_{pl}) =$$

Lengvosios pramonės ministerijos vienų įmonės veiklos rodikliai

Rodikliai	Simboliai	1981 m. (faktiš- kal)	1982 m.		Indeksai	
				faktiškai	planinės užduoties	plano įvykdymo
Prekinė produkcija 1982.1.1 įmonių didmeninėmis kai- nomis (tūkst. rb)	Q	50 152	52 955	53 488	1,056	1,01
Vidutinis sąrašinis pramo- nės gamybinis personalas (žm.)	T	1247	1245	1244	0,998	0,999
iš jo:						
darbininkai	T'	1083	1090	1091	1,006	1,001
Pramonės gamybinio perso- nalo darbo užmokesčio fondas (tūkst. rb)	F	2530,2	2607,9	2623,6	1,031	1,006
iš jo:						
darbininkų	F'	2264,8	2348,5	2366,2	1,037	1,008
Vidutinis metinis darbuotojo išdirbis (rb)	w	40 218	42 534	43 101	1,058	1,013
Vidutinis metinis darbininko išdirbis (rb)	w'	46 308	48 583	49 027	1,049	1,009
Vidutinis metinis darbuotojo darbo užmokesčio (rb) ..	f	2029,0	2094,7	2109,0	1,032	1,007
Vidutinis metinis darbininko darbo užmokesčio (rb)	f'	2091,2	2154,6	2168,8	1,030	1,007
Elastingumo koeficientai	E	—	0,569			
	E'	—	0,620			

Planinis santykis tarp vieno
darbuotojo darbo užmo-
kesčio ir darbo našumo di-
dėjimo tempų

$$\frac{I_{fp}/o}{I_{wp}/o} = \frac{—}{—} = 0,975$$

Darbo užmokesčio vienam
produkcijos rubliui norma-
tyvas

$$\pi = \frac{F_{p1}}{Q_{p1}} = \frac{—}{—} = 0,04924$$

$$= 2623,6 - (2348,5 \cdot 1,01 + 259,4) =$$

$$= 2623,6 - 2631,4 = -7,8 \text{ tūkst. rb (santykinė ekonomija);}$$

d) pagal V. Sivcovo ir N. Cindino siūlomą metodiką:

$$\begin{aligned} \Delta_s F &= F_1 - \left\{ I'_{p1} \left[1 + \left(\frac{w'_1}{w_{p1}} - 1 \right) \cdot E' \right] \cdot T'_{p1} \left[1 + \left(\frac{Q_1}{Q_{p1}} - 1 \right) \cdot \frac{I'_{T'_{p1}/o} - 1}{I'_{Q_{p1}/o} - 1} \right] + \right. \\ &\quad \left. + F'_{p1} \right\} = 2623,6 - \left\{ 2,1546 [1 + (1,009 - 1) \cdot 0,620] \cdot 1090 \times \right. \\ &\quad \left. \times \left[1 + (1,01 - 1) \cdot \frac{1,006 - 1}{1,056 - 1} \right] + 259,4 \right\} = 2623,6 - 2,1666 \cdot 1091 + 259,4 = \\ &= 2623,6 - 2623,2 = +0,4 \text{ tūkst. rb (santykinis poreikvojimas);} \end{aligned}$$

e) pagal autorės siūlomą metodiką:

$$\begin{aligned} \Delta_s F &= F_1 - F_{p1} \left[1 + \left(\frac{w_1}{w_{p1}} - 1 \right) \cdot E \right] = \\ &= 2623,6 - 2607,9 [1 + (1,013 - 1) \cdot 0,569] = \\ &= 2623,6 - 2627,2 = -3,6 \text{ tūkst. rb (santykinė ekonomija)} \end{aligned}$$

arba taikant normatyvinį metodą:

$$\begin{aligned}\Delta_s F &= F_1 - [Q_{pl}n + T_{pl}(\omega_1 - \omega_{pl})nE] = \\ &= 2623,6 - [52\,955 \cdot 0,04924 + 1245 \cdot (43,101 - 42,534) \cdot 0,04924 \cdot 0,569] = \\ &= 2623,6 - 2627,2 = -3,6 \text{ tūkst. rb (santykinė ekonomija).}\end{aligned}$$

Siūloma metodika pramonės gamybinio personalo planiniam darbo užmokesčio fondui koreguoti, skaičiuojant šio fondo ekonomiją (pereikvojimą), numato jo padidinimą (arba sumažinimą) tik dėl vieno veiksnio — darbuotojo planinio darbo užmokesčio lygio padidinimo (arba sumažinimo), maksimaliai leidžiamam darbuotojų skaičiui (limitui) esant nekintamam. Tai turėtų skatinti įmonių darbo kolektyvus siekti geresnių galutinių darbo rezultatų esant mažesniams darbuotojų skaičiams, sparčiau kelti darbo našumą ir kartu garantuoti reikiamą darbo užmokesčio ir darbo našumo padidėjimo tempų santykį.

L I T E R A T O R A

1. TSKP XXVI suvažiavimo medžiaga.— V.: Mintis, 1981.
2. Бакланов Г., Адамов В., Устинов А. Статистика промышленности.— М.: Финансы и статистика, 1982.
3. Деи́сов Н. Контроль за расходованием фонда заработной платы производственных объединений и предприятий.— Вестник статистики, 1975, № 11.
4. Киперман Г. Об анализе использования фонда заработной платы.— Вестник статистики, 1978, № 9.
5. Никонова И. Контроль банка за расходованием фондов заработной платы.— Деньги и кредит, 1981, № 1.
6. Сивцов В., Циндин Н. Об определении экономики (перерасхода) фонда заработной платы.— Вестник статистики, 1978, № 1.
7. Методические указания о порядке определения долгосрочных нормативов заработной платы на рубль продукции.— Экономическая газета, 1979, № 45.
8. Народное хозяйство СССР в 1983 г.: Статистический ежегодник.— М.: Финансы и статистика, 1984.

Vilniaus V. Kapsuko universitetas
Statistikos katedra

Redakcinei kolegijai įteikta
1983 m. gruodžio mėn.

К ВОПРОСУ СТАТИСТИЧЕСКОГО АНАЛИЗА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПРОМЫШЛЕННО-ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

О. МОЛЕНЕ

Резюме

XXVI съездом КПСС намечены пути дальнейшего совершенствования организации заработной платы — основного источника доходов трудящихся, повышение ее стимулирующей роли в подъеме производительности труда, в улучшении качества продукции и экономии всех видов ресурсов. В связи с этим усиливается активная роль статистики как орудия контроля за использованием фонда заработной платы.

В статье обсуждаются методологические вопросы определения относительной экономики (перерасхода) фонда заработной платы промышленно-производственного персонала, критически оценивается действующая до сих пор методика этого определения и некоторые предложения

по ее совершенствованию. На фактическом материале одного из предприятий Министерства легкой промышленности определяется экономия (перерасход) фонда заработной платы промышленно-производственного персонала по нескольким методикам, в том числе и по предложенной автором. Улучшение контроля за расходованием объединениями (предприятиями) средств на выплату заработной платы рабочим и служащим и впредь должно оставаться в поле зрения ученых и практиков.