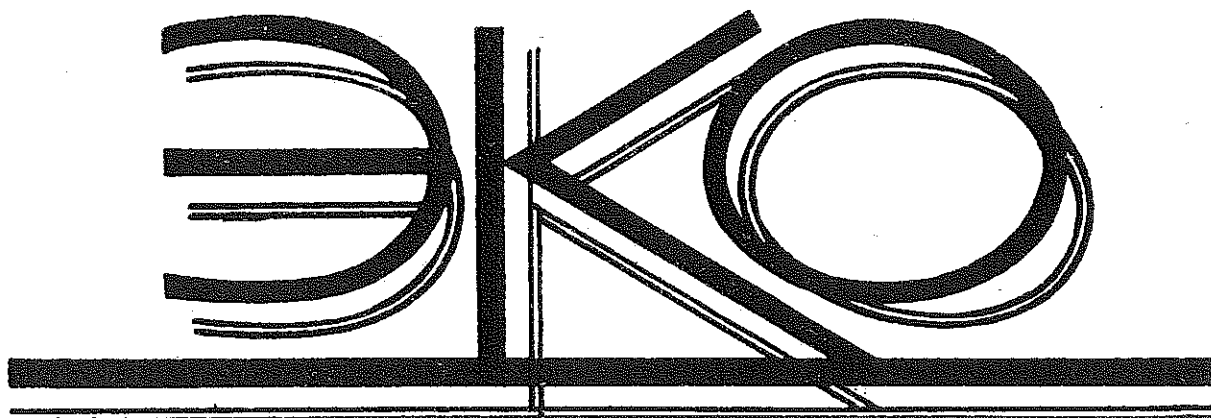


27

**АКАДЕМИЯ НАУК СССР
ОРДЕНА ЛЕНИНА СИБИРСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ**



**ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА**

12

1989

(ОТДЕЛЬНЫЙ ОТТИСК)

**СИБИРСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ
НОВОСИБИРСК
«НАУКА»**

ХОЗРАСЧЕТ ИЗ ПОЛУМЕР

А. Б. ВИССАРИОНОВ, С. Г. СИНЕЛЬНИКОВ, В. И. СМИРНОВ,
кандидаты экономических наук,
Научно-исследовательский экономический институт
при Госплане СССР,
Москва

Есть ли сегодня основания говорить о свершившемся переходе предприятий на хозяйственный расчет и самофинансирование?

По существу произошло лишь одно серьезное изменение: внедрена система нормативного распределения прибыли (дохода). Вместо крайне сложного и нестабильного утвердился простой и доступный каждому работнику порядок: прибыль, оставляемая в распоряжении предприятия, распределяется по нормативу на фонды оплаты труда, развития производства и социальной сферы. Это усилило связь конечных результатов работы с доходами коллектива — у хорошо работающих предприятий появилась возможность заработать больше средств в фонды экономического стимулирования. Однако на практике потенциальные возможности хозрасчета и системы нормативного распределения доходов предприятия в значительной мере не реализуются. Так, в 1988 г. использование начисленных средств фондов экономического стимулирования составило в среднем около 80 %. Остатки фондов развития производства, науки и техники предприятий на 1 октября 1988 г. составили 7,4 млрд руб., фондов социального развития — 4,1 млрд руб. По сравнению с 1 января 1988 г. они увеличились в 1,9 раза. Расходование фондов развития производства и социального развития ограничивается выделенными предприятию фондами и лимитами. Использованию средств фонда материального поощрения препятствует применение нормативного соотношения между приростом производительности труда и приростом средней оплаты труда.

Согласно сложившейся узаконенной практике первичным является централизованное планирование экономических нормативов, определяющих условия хозяйственной деятельности. На их основе предприятия должны самостоятельно разрабатывать производственные планы. Все, однако, происходит наоборот. До 1990 г. включительно перевод на хозяйственный расчет осуществляется в рамках утвержденного пятилетнего плана. Нормативы отчислений в бюджет, министерству, распределения хозрасчетного дохода и другие устанавливаются, исходя

из запланированных объемов затрат. Отсюда — значительный разброс нормативов по отдельным предприятиям и годам планового периода. На некоторых предприятиях запланированные темпы роста прибыли опережали рост фондов экономического стимулирования, на других — абсолютные суммы этих фондов даже снижались по годам пятилетки. План по-прежнему остается для предприятия спущенным «сверху». При его составлении, как и раньше, предприятие не склонно вскрыть резервы и выбирать лучшие варианты производства, выгодных поставщиков и т. п. Лишь отдельные предприятия приняли на 1988 и 1989 гг. более напряженные, чем в пятилетнем задании, планы.

В отличие от 1987 г. на 1988—1990 гг. не допускается установление дробных значений ставок платы за фонды, они дифференцированы по группам предприятий, введена плата за трудовые ресурсы, нормативы отчислений в фонды экономического стимулирования усреднены по годам пятилетки. Однако базой установления экономических нормативов по-прежнему остались задания пятилетнего плана.

Такая регламентация деятельности предприятий в централизованно разрабатываемых планах противоречит внутренней логике хозяйственного расчета. Он необходим для принятия эффективных хозяйственных решений на местах, мобилизации инициативы и творческой активности трудовых коллективов. Если же индивидуальные нормативы распределения хозрасчетного дохода (прибыли) выводятся, исходя из установленных центром планов, а госзаказ охватывает большую часть производственной программы, то такой «хозрасчет» сводится лишь к стимулированию перевыполнения директивного плана. Не с этой ли целью с 1988 г. был установлен стимул — 70 % сверхплановой прибыли остается в распоряжении предприятий?

Не обеспечив самостоятельности предприятий в планировании, невозможно добиться напряженных планов производства. Предприятия стремятся всячески занижить производственные планы в целях снижения вероятности их невыполнения, которая влечет за собой как административную, так и экономическую ответственность (в виде лишения предприятий 15-процентного прироста фонда материального поощрения при 100-процентном выполнении договорных обязательств). В 1988 г. планы по производству промышленной продукции предприятий, переведенных на новые условия, были на 0,4 % (3,3 млрд руб.) ниже, чем предполагалось контрольными цифрами. В машиностроительном комплексе план производства был на 1,3 % (1,7 млрд руб.) ниже контрольных цифр. Особенно сильным является занижение планов по прибыли. Так, в промышленности в 1988 г. план по прибыли бы ниже исходных данных на 6 млрд руб., а его превышение составило 8 млрд руб. На 1989 г., по данным Госнаба СССР,

планы по прибыли предприятий 21 промышленного министерства занижены на 12 млрд руб. по сравнению с контрольными цифрами.

Если предприятие самостоятельно не формирует производственную программу, не имеет свободы маневра ресурсами, не может по своему усмотрению замещать одни ресурсы другими, нельзя говорить о стимулировании эффективности производства, об экономической ответственности предприятия за использование ресурсов.

Возможны два пути. Первый — традиционный. Разработать в центре 13-й пятилетний план и вывести из него нормативы. При этом извращается законное толкование доводимых до предприятия контрольных цифр, они становятся обязательными. Государственные заказы отбирают львиную долю производственной программы. Такой путь означает, по-существу, свертывание реформы.

Второй путь предполагает следование не только букве, но и духу решений июньского (1987 г.) Пленума ЦК КПСС, Закона о государственном предприятии. Здесь экономические нормативы платы за ресурсы, отчислений в бюджет — база для самопланирования предприятиями своей хозяйственной деятельности. Они наряду с конкурсными государственными заказами могут стать основой централизованно разрабатываемого народнохозяйственного плана.

НЕ ПОДМЕНЯТЬ ПОНЯТИЯ

Экономическая реформа станет реальностью, если не пойдет проторенным путем подмены понятий. Однако сегодня в практике планирования под вывеской государственного заказа пытаются протащить традиционное директивное натуральное планирование и валовой подход.

Согласно провозглашенной стратегии реформы государственный заказ должен быть выгодным для изготовителя (гарантия сбыта, своевременной оплаты, налоговые, кредитные льготы и т. п.). Но сегодня гарантия выполнения государственного заказа — лишь административный нажим. Он должен был бы выдаваться на конкурсной основе, исходить от ассоциации потребителей или министерства-потребителя. Пока же госзаказ носит адресный характер, доводится до изготовителя по традиционной вертикали от министерства-поставщика. Достоянием широкой гласности стали попытки охватить госзаказом до 100% производимой предприятием продукции. Видимость ослабления нажима на предприятия создается укрупнением номенклатуры. Нет критерия обоснованности госзаказа, хромает его ресурсное обеспечение. Продолжается ослабление позиций потребителя.

«Временное положение о порядке формирования государственных заказов на 1989 и 1990 годы», принятое как реакция на критику, формально устраняет лишь один недостаток — 100-процентный охват госзаказами производимой предприятием продукции. Доля госзаказа в продукции машиностроительного комплекса составляет в 1989 г. всего 25 %, в химико-лесном — 34 %, в металлургическом — 42 %, в топливно-энергетическом — около 60 %, в легкой промышленности — около 30 %. Однако когда государственная финансовая политика ведет к обострению дефицита во всех сферах производства, такой шаг заведомо обречен на провал.

Вместо развития оптовой торговли всей продукцией, не охваченной госзаказом, происходят многочисленные отступления от нормативных актов, искажение смысла контрольных цифр, госзаказа, лимита, оптовой торговли и др. Контрольные цифры «наполняются» старым содержанием «важнейшей номенклатуры» в стоимостном или натуральном выражении. В госзаказ «по предложениям» предприятий, министерства и местных Советов можно включать ввод в действие производственных мощностей и объектов социально-культурной сферы, создаваемых за счет собственных средств. Неузнаваемо меняется понятие «лимит», выходящее с появлением так называемых «лимитов потребления» далеко за пределы централизованно распределяемых материальных ресурсов. Размываются контуры оптовой торговли средствами производства, вместо двух форм формирования хозяйственных связей — по госзаказу и в порядке оптовой торговли появляются еще «распределение по лимитам потребления» и «прямые безлимитные заказы».

Госзаказ в дезагрегированной номенклатуре, на наш взгляд, может, конечно, исходить от центральных органов. Но закупки должны быть ограничены нуждами таких государственных бюджетных органов, как Министерство обороны, органы управления социальной сферой и др. Случай, когда предприятие-потребитель само или по поручению министерства в рамках выделенного лимита делает госзаказ, следует рассматривать как временную меру. Необходимо отказаться от практики, когда заказ устанавливается одними органами, а оплачивается другими.

ОПТОВАЯ ТОРГОВЛЯ — ДО ИЛИ ПОСЛЕ?

В 1988 г. 16 тыс. потребителей обеспечивались ресурсами в порядке оптовой торговли (в 1987 г. — 10 тыс.). Объем продукции, реализованной через оптовую торговлю, составил 40 млрд руб. Однако при

этом выделение материальных ресурсов для предприятий требовало проведения большого объема обоснований и расчетов, т. е. мало чем отличалось от распределения по фондам и лимитам.

Усиливается натурализация хозяйственных связей предприятий, при которой для предприятий выгодность договора с партнерами определяется не его финансовой стороной, а возможностью получить в ответ на поставки собственной продукции необходимые материальные ресурсы. Высокими темпами развивается обмен не только излишними материально-техническими ресурсами, но и готовой продукцией.

Развитию рынка средств производства препятствует не только недостаточная решительность, но главным образом усиление материально-финансовой несбалансированности. Финансовое оздоровление — необходимая предпосылка создания рынка. В то же время проводимая в этой области политика является весьма противоречивой. Наряду с некоторым ужесточением правил кредитования в 1987 г. были отменены кредитные санкции к неплатежеспособным предприятиям, переведенным на хозрасчет, им оказывалась финансовая помощь. Вместо финансового оздоровления происходит дальнейшее углубление материально-финансовой несбалансированности.

На наш взгляд, обеспечить эффективность использования кредита не удастся, не повысив значительно ставок процента за кредит, не сблизив ставку процента по краткосрочному и долгосрочному кредиту, не введя высокого депозитного процента. Динамика банковского процента за краткосрочный кредит должна отражать соотношение спроса и предложения ссудных средств.

В НЕИЗМЕННЫХ ЦЕНАХ

Общим направлением перестройки ценообразования в рамках развития рыночного механизма должно быть создание системы цен, согласующих платежеспособный спрос и предложение. Проблема в том, что необходимо начать переход к равновесным ценам в условиях сильнейшей материально-финансовой несбалансированности, избежать галопирующей инфляции и обострения социальных проблем. Но система ценообразования почти не меняется.

Перевод предприятий на хозрасчет не сопровождался расширением сферы применения договорных цен. Введенное с 1 января 1988 г. «Положение о порядке установления предприятиями договорных оптовых цен на продукцию производственно-технического назначения

и услуги производственного характера» предусматривает лишь некоторую децентрализацию расчетов и утверждения цен. Гибкость договорной цены, необходимая для уравнивания спроса и предложения, ограничена жесткой регламентацией. Плановые расчеты по договорным ценам качественно не отличаются от расчетов по централизованно планируемым ценам. Свободы для согласования цены между производителем и потребителем практически нет.

Сфера действия гибких цен в основном должна распространяться на продукцию, реализуемую через оптовую торговлю. При этом необходимо создавать механизм косвенного централизованного регулирования договорных цен с помощью налоговой и финансово-кредитной политики. Значительный рост договорных цен в 1988 г. был вызван в первую очередь ошибочной финансово-кредитной политикой, полным отсутствием необходимых мер по налаживанию механизма конкуренции. Кроме того, важнейшим фактором этого роста явился затратный характер действующего хозяйственного механизма, вынуждающий предприятия к наращиванию вала путем завышения цен, вздувания затрат.

Во внедряемых моделях хозрасчета совершенно недостаточна система экономических санкций. В 1987—1988 годах по переведенным на хозрасчет предприятиям большая часть экономических санкций была связана с невыполнением плана по поставкам. Основная проблема здесь — неполное возмещение штрафами причиненных убытков. Подлинный хозрасчет требует полной компенсации ущерба, включая выгоду. К сожалению, это принципиальное требование не нашло четкого отражения в Законе о предприятии.

ФОНДООБРАЗОВАНИЕ

При переводе предприятий на хозрасчет прирост фонда заработной платы был поставлен в зависимость от прироста объема производства. Сохранился порядок, введенный в 1984—1985 гг. Это в какой-то мере препятствовало росту численности занятых в промышленности в 1987—1988 гг.

И все же такой нормативный метод планирования фонда заработной платы имеет множество недостатков. Нормативы не учитывают различий в условиях работы предприятий, уровня их развития, результатов деятельности в предшествующие годы и др. В лучшем положении оказываются предприятия с большим базовым фондом заработной платы, резервом роста производительности труда, прироста рабочей силы. Нередко наращивание объемов производства требует

больших затрат на оплату труда, чем обеспечивает норматив. Нормативы не учитывают изменений в ассортименте продукции. Поэтому предприятия стремятся к выпуску трудоемкой продукции. Если же нет возможности «играть на ассортименте», возникает или необоснованная экономия, или перерасход фонда заработной платы.

Главное, что по нормативу формируется незначительная часть средств на оплату труда (как правило, 1—5 %). Остальная часть фонда заработной платы является гарантированной. Это резко снижает стимулы к повышению эффективности производства.

Сохранение в качестве фондообразующих объемных показателей — товарной или нормативно-чистой продукции — ориентирует предприятия на рост затрат. Часто, выбирая между удовлетворением запросов потребителей в продукции, не дающей больших объемов производства, с одной стороны, и выпуском изделий, не пользующихся спросом, с другой, предприятия отдают предпочтение второму, обеспечивая себе большой фонд заработной платы.

Централизованное управление оплатой труда включает ограничения на рост средней заработной платы по нормативу от роста производительности труда. Применение этого норматива объясняется необходимостью обеспечения сбалансированности потребительского рынка. Но с помощью данного соотношения не может быть достигнуто необходимое соответствие между доходами населения и предложением товаров народного потребления. Не останавливаясь на этом подробно, отметим лишь, что заработная плата, ограничиваемая нормативным соотношением, далеко не исчерпывает всех источников доходов населения.

Кроме того, контроль за отношением производительности и оплаты труда в первом подразделении (не говоря уже о таких сферах, как водохозяйственные, мелиоративные и другие общественно-вредные работы) не сказывается непосредственно в краткосрочной и часто в среднесрочной перспективе на динамике производства потребительских товаров. Однако увязка величины средств, которые предприятие может направить на оплату труда с приростом его производительности, а не с эффективностью работы, в целом подрывает хозяйственную заинтересованность предприятия в высоких конечных результатах. Такой норматив лишь ориентирует предприятия на рост «производительности труда» за счет наращивания «вала» и ухудшения качества продукции.

При этом нормативе в лучшем положении оказываются те, кто скрывал свои резервы. Норматив приводит к негативным изменениям в структуре работающих. Чтобы иметь возможность больше заплатить квалифицированным специалистам, предприятие вынуждено содержать неквалифицированных работников.

Нормативное соотношение роста производительности и оплаты труда снижает стимулы к труду. На наш взгляд, решение о направлении средств на оплату труда или на развитие производства коллектив предприятия должен принимать самостоятельно, исходя из результатов конкретного экономического анализа. Можно заинтересовать коллектив, чтобы он не «проедал» заработанные средства, с помощью построения специального налогового механизма. В зависимости от специфики отрасли, особенностей производства могут применяться различные системы налогообложения фонда оплаты труда или его прироста, налогообложения индивидуальной (средней) заработной платы или ее прироста и т. д. Пока же, несмотря на многочисленные возражения, принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с оплатой сохранен и для предприятий, передаваемых в аренду трудовым коллективам.

Но о чем мы спорим? Темпы прироста производительности труда в промышленности составили 4,7 %, а средней заработной платы — 7 %. Это во многом объясняется переходом на новые повышенные ставки и должностные оклады в отраслях материального производства, перевыполнением плана по прибыли, вызвавшим рост фондов материального поощрения. Занижена была и плановая величина прироста фонда оплаты труда на народнохозяйственном уровне, была и переоценка эффективности банковского контроля за соблюдением норматива.

ПОВЫСИТЬ ЗАРПЛАТУ ЗА СВОЙ СЧЕТ

Практически единственным мероприятием в области совершенствования оплаты труда является переход на новые ставки и оклады в отраслях материального производства. К концу 1988 г. в новых условиях оплаты труда работало около 70 % занятых в отраслях материального производства.

Однако эти меры не стыкуются с принципами полного хозрасчета. С переходом на новые ставки и оклады увеличивается доля оплаты, гарантируемая работнику за занимаемую должность или присвоенный разряд. На практике это происходит за счет относительного увеличения тарифной части заработка. Значительная часть средств, необходимых для повышения ставок и окладов (20—25 %), получена за счет структурных изменений в заработной плате. В частности, идет перелив фонда материального поощрения в фонд заработной платы.

Поэтому в большинстве случаев перевод на новые ставки и оклады оказывается чисто формальным. Каждое третье — пятое предприя-

тие при переходе на новые условия оплаты труда не получило никакого дополнительного роста производительности труда. А на значительном количестве остальных предприятий сверхплановый рост производительности труда не превышает 1 %.

Усилить связь оплаты труда с конечными результатами можно, перейдя к остаточному принципу формирования фонда оплаты труда. Но внедрению второй модели хозяйственного расчета мешает отсутствие гарантий от административного произвола вышестоящих органов, который может в любой момент ухудшить финансовое положение предприятия (например, может необоснованно изменить нормативы распределения хозрасчетного дохода или выдать госзаказ на убыточную продукцию). Нет стабильности экономических нормативов, не отлажена, как отмечалось, система штрафных санкций. Следовательно, величина остаточного фонда оплаты труда сегодня во многом определяется факторами, не зависящими от трудовых усилий коллектива.

Принцип оплаты по результатам труда требует расширения прав предприятий в установлении таких систем заработной платы, которые бы учитывали особенности организации производства, взаимодействия работников. Надо отказаться от централизованного установления должностных окладов, тарифных ставок, что уже практикуется при аренде.

При переводе предприятий на хозяйственный расчет был сохранен порядок увеличения на 15 % фонда материального поощрения при 100-процентном выполнении договорных обязательств за счет сокращения отчислений в государственный бюджет. Такой подход сохраняет все пороки старого показателя объема реализации продукции с учетом выполнения обязательств по поставкам. Но главное, фонд материального поощрения увеличивается не только с ростом прибыли, как этого требуют принципы хозяйственного расчета, но и в зависимости от динамики показателя реализации с учетом выполнения договоров. В результате стимулирование за эффективность работы совмещается с поощрением за выполнение директивного плана договорных поставок. Ведь большинство договоров сегодня — фондовые. Они заключаются, исходя из указаний органов Госснаба СССР.

Стимулы к повышению рентабельности предприятий подрываются и по другим причинам. В легкой промышленности дополнительная прибыль, получаемая от реализации продукции с индексом «Н», а также по договорным ценам, распределяется в особом порядке. В нефтяной и газовой промышленности фонды экономического стимулирования образуются, исходя из потонных и покубометровых ставок.

Нижняя граница самофинансирования — это простое воспроизводство, самоокупаемость, поэтому амортизационные отчисления, являю-

щиеся его источником, должны полностью оставаться в распоряжении предприятия. Однако во внедряемой системе хозрасчета это требование не выполняется. Нормативы отчислений от амортизации министерством устанавливаются произвольно. По сути, под видом амортизационных отчислений сохраняется перекачка прибыли в централизованные фонды министерств.

ОБРЕСТИ ХОЗЯЙСТВЕННУЮ СВОБОДУ

Б. С. ПАРШКОВ,
кандидат экономических наук,
Высшая
профсоюзная школа культуры,

Н. П. ЧМУЛЬ,
кандидат экономических наук,
Инженерно-строительный институт,
Ленинград

Мы занимаемся разработкой документов по переводу предприятий, организаций, цехов на арендный подряд или кооперативные начала. Решая конкретные задачи, мы постоянно сталкиваемся с трудностями, имеющими своими источниками половинчатость, незавершенность мер общего характера, которые были приняты для развития новых форм хозяйствования.

ОПАСНЫЕ ИЛЛЮЗИИ

Ни первая, ни вторая модель хозрасчета не породили такого брожения умов, особенно среди управленческого персонала среднего уровня (цехов, участков, ПМК, СМУ), как аренда, которую часто называют третьей моделью. Возможность вырваться из жестких ограничений командно-административной системы, самим в значительной мере определять номенклатуру выпускаемой продукции (работ), формировать фонды экономического стимулирования и, прежде всего, единый фонд оплаты труда, породили жгучий интерес хозяйственников именно к этой форме отношений. Прослеживается четкая тенденция — перейти на аренду хотят не отстающие подразделения предприятий и организаций, а передовые, как правило, обеспечивающие финансовое благополучие всего предприятия.

Однако оптимизм руководителей этих подразделений далеко не всегда обоснован. Нашей группой обследованы

