

УДК 338.244:0.10

## НЕКОТОРЫЕ ОСБЕБЕННОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ПОЛНОГО ХОЗРАСЧЕТА

Ю.П.АЛЕКСЕЕВ

Ильинский (1987 г.) Пленум ЦК КПСС определял как центральную задачу перестройки экономики – создание механизма, сочетающего интересы каждого работника, трудового коллектива с общегосударственными, что позволило бы в полной мере реализовать преимущества социализма. К элементам перестройки, на которые необходимо обратить внимание в первую очередь, по нашему мнению, относятся следующие:

- 1) модель хозяйственного расчета;
- 2) показатели оценки производственной деятельности коллективов;
- 3) формирование модели оплаты труда в зависимости от конечных результатов;
- 4) научно-обоснованные экономические нормативы.

Модель хозяйственного расчета должна увязывать имущественные интересы государства, вышестоящих и территориальных органов и предприятий через механизм нормативного распределения прибыли и дохода. Конкретные модели полного хозрасчета могут быть разнообразными. Например, система, предусматривающая полное возмещение экономии и перерасхода ресурсов за счет доходов коллектива предприятия, широко распространена в Болгарии. В нашей экономике она апробировалась на Тбилисском мебельном комбинате [5]. Однако, широкого распространения модель остаточного принципа формирования дохода не получила, так как она не гарантирует ни стабильности отчислений в бюджет, ни стабильности оплаты труда. Хотя идея полного хозрасчета и состоит в жесткой зависимости оплаты труда от его результатов, пока не удалось переломить укоренившееся представление о независимости результатов труда и его оплаты.

Законом о государственном предприятии (объединении) предусмотрено две модели полного хозрасчета: на нормативном распределении прибыли и нормативном распределении дохода. Причем предприятия с разрешения вышестоящего органа могут выбрать ту или иную модель. Конкретное применение моделей обусловлено разными стартовыми условиями предприятий при переходе на хозрасчет. Правда, есть мнения, что обе модели приводят к близкому результату [1, 2]. Однако практика перехода предприятий на хозрасчет показала,

что это не так. Сейчас основная масса предприятий, в том числе и предприятия Минцветмета, выбрали первую модель. Эта модель гарантирует фонд заработной платы, причем оплата труда жестко не связана с его результатами.

Согласно второй модели оплата труда формируется по остатку хозрасчетного дохода и зависит от его размеров. Эта модель не позволяет предприятиям работать убыточно. Такой подход к формированию оплаты труда предполагает высокий уровень хозрасчетной организации производства, отлаженный финансовый контроль за деятельностью предприятий, гибкое ценообразование, отрегулированную систему взаимоотношений предприятий с бюджетом, расширение прав трудовых коллективов в использовании средств на оплату труда, в регулировании движения персонала внутри предприятия, высвобождение излишней рабочей силы. Поэтому вторую модель выбрали немногие, а первая, хотя и широко распространена, приводит к погоне коллективов за стоимостными объемами, не взвывая ни на какие затраты, и даже при убыточной работе воспроизводит сложившийся фонд заработной платы.

В этой связи и возникает необходимость уточнения модели хозрасчета переходного периода. По-видимому, она должна быть ближе к идеалу (второй модели), но учитывать и тот факт, что в переходный период жизненный уровень трудящихся не должен снижаться, хотя оплата труда должна соответствовать полученным конечным результатам.

Учитывая эти обстоятельства и может быть предложена следующая модель полного хозрасчета переходного периода [4]:

1) из валового дохода производятся отчисления в бюджет, министерству, территориальным органам;

2) формируется фонд заработной платы (в пределах минимальных тарифно-окладных сумм);

3) из хозрасчетного дохода формируются фонды развития предприятия, социального развития и дополнительный фонд оплаты труда.

Отработка модели оплаты труда в зависимости от конечных результатов необходима как в предложенной модели хозрасчета, так и второй модели, предусмотренной законом. Наш опыт и опыт социалистических стран показал, что это наиболее трудноразрешимая проблема хозяйственного механизма. Решение этой проблемы связано с решением вопроса, в какой степени прибыль может быть критерием эффективности хозяйствования при социализме? Пока однозначного ответа на этот вопрос экономическая наука не дала. Длительный поиск противозатратных оценочных показателей деятельности предприятий позволяет сделать вывод о том, что такими показателями могут быть только относительные [3]. Практический опыт применения таких показателей - нормативов потенциальной возможности (НПВ) - в Сумском НПО дал положительный результат. В этом объединении НПВ разрабатывают, например, по следующим показателям: поставки по договорам, качество продукции, прибыль (валовый доход). Применение такого подхода и позволяет связать оплату труда (дополнительный фонд оплаты труда или общий фонд оплаты труда) с конечными результатами деятельности коллективов предприятий. Например, основным условием выплаты фонда оплаты труда является 100-процентное выполнение дого-

ворных обязательств, а размер фонда определяется из должностных окладов (тарифов) в зависимости от коэффициента достижения нормативного объема хозрасчетного дохода и удельного веса продукции, соответствующей лучшим мировым образцам. Предельный размер общего фонда оплаты труда регулируется нормативом опережения прироста производительности труда по сравнению с приростом средней заработной платы. Осуществление этого условия сопряжено с решением вопроса об обоснованности и достоверности измерителей производительности труда.

Хотя Госкомстат и исключил товарную продукцию из показателей оценки работы предприятия, министерства продолжают требовать от предприятий ее роста. Объясняется это тем, что контрольные цифры пятилетнего плана доведены в товарной продукции. В результате достигнуты или превышены задания, намеченные пятилетним планом на 1987 г. по росту заработной платы (план 3,9 %, факт 4,2 %), а темпы прироста производительности труда не выполнены (план 4 %, факт 2,4 %), фактические темпы роста национального дохода меньше плановых.

Предлагаемая модель хозяйственного механизма, по нашему мнению, будет способствовать активизации работника и как хозяина средств производства, и как труженника. Практика хозяйствования подтверждает, что заинтересованность коллектива в гарантированной оплате труда значительно выше, чем заинтересованность в дополнительных выплатах из фонда материального поощрения.

Требует совершенствования и принятый порядок распределения хозрасчетного дохода — в первую очередь подлежит формированию фонд развития производства, затем фонд социального развития и в последнюю очередь — фонды материального поощрения и оплаты труда. Опыт работы на полном хозрасчете показывает, что самостоятельность предприятий может быть реализована только в случае самостоятельного распределения заработанной или остаточной прибыли или хозрасчетного дохода. Существующий порядок формирования фонда экономического стимулирования с фиксированными процентами отчислений ущемляет финансовую самостоятельность предприятий. Это обусловлено тем, что нормативы отчислений в этот фонд устанавливаются на всю пятилетку, а потребность в них в течение этого планового периода, как известно, возникает по разным статьям и самая разнообразная.

Развитие полного хозрасчета на принципе самофинансирования требует самостоятельного использования хозрасчетного дохода коллективом предприятия.

#### БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. А г а в б е г я н А.Г. Программа коренной перестройки // Экономика и организация промышленного производства. 1986. № 11.
2. К о с т ю к В.Н., П о т а ш н е р Э.И., Д а м а с к и н с к и й В.А. Основные принципы работы предприятий (объединений) цветной металлургии в условиях полного хозяйственного расчета и самофинансирования // Труды ЦНИИцветмета, вып. 10. М., 1987.

3. Москаленко В. Вопросы перестройки экономического механизма предприятий // Плановое хозяйство, 1987, № 8.

4. Попов Г.Х. Управление экономикой - экономические методы // Наука в жизнь, 1986, № 3.

5. Фигуров Э.Б. Рост эффективности нужно стимулировать // Экономика и организация промышленного производства, 1986, № 1.