

## **Экономические предпосылки усиления роли трудовых коллективов в управлении.**

Научно-техническая революция, связанное с ней усложнение производственного процесса, кооперации труда существенно изменяют условия функционирования системы управления производством. На современном этапе развития производительных сил активное привлечение трудящихся к поиску всех имеющихся резервов совершенствования организации производства, повышения качества продукции, экономии затрат, к процессу принятия соответствующих управленческих решений становится необходимой предпосылкой решения задач повышения эффективности.

Универсальный, общезначимый характер данной закономерности наглядно подтверждается эволюцией теории и практики управления в развитых капиталистических странах. В настоящее время является общепризнанным банкротство господствовавшей в течение долгого времени в буржуазной теории управления концепции, согласно которой привлечение трудящихся к управлению производством невозможно из-за неподготовленности рабочих к деятельности, требующей высокого профессионализма. Опыт показал, что системы управления, ориентированные на единоличное принятие управленческих решений, обеспечение эффективного контроля их выполнения, не позволяют в достаточной степени выявлять имеющиеся резервы.

Наметился явный поворот к попыткам привлечения трудящихся к поискам резервов повышения эффективности производства. В ряде случаев это позволяет добиться существенных преимуществ в конкурентной борьбе. Вместе с тем при капитализме активное привлечение трудящихся к процессу управления производством неизбежно глубоко противоречиво. Меры по привлечению трудящихся к поиску резервов повышения эффективности часто встречают активное сопротивление рабочего класса, профсоюзов, справедливо рассматривающих их как средство усиления эксплуатации.

При социализме линия на усиление привлечения трудящихся к управлению не только соответствует социальным целям, но и открывает широкие возможности повышения эффективности производства.

Принятые в последнее время меры по расширению прав трудовых коллективов в управлении, в первую очередь новый Закон о трудовых коллективах, направлены на всестороннее использование этих возможностей в решении задач социалистического

развития.

Современный этап совершенствования хозяйственного механизма также обуславливает необходимость усиления привлечения трудящихся к управлению производством. Интенсификация экономики, резкое повышение качества работы во всех звеньях народного хозяйства не возможны без обеспечения реальной заинтересованности коллективов в выявлении поверхностных и глубинных внутренних резервов. Добиться этого можно лишь на основе долговременной и стабильной увязке оплаты по труду с результатами работы хозяйственных звеньев.

Расширение хозяйственной самостоятельности предприятий, усиление связи оплаты по труду с качеством и эффективностью работ без соответствующего развития привлечения трудящихся к управлению, неизбежно противоречиво, так как заработная плата оказывается в значительной степени зависимой от решений, на которые коллектив влиять не в состоянии. Это противоречие наглядно проявилось на первом этапе реформы хозяйственного механизма в Венгрии, где потребовалось выделить крайне жестких нормативных рычагов ограничения дифференциации доходов.

Вместе с тем без расширения прав предприятия, их хозяйственной самостоятельности, увязки оценки деятельности, экономического стимулирования с эффективностью производства усиление привлечения трудящихся к управлению производством не может дать существенных результатов. Наиболее серьезные вопросы, определяющие экономическое положение предприятий и их коллективов, решаются при этом на вышестоящих уровнях управления. Это проявилось, в частности в СРР, где, как отмечает ряд румынских авторов, возникло определенное несоответствие между созданными организационными рамками, демократическими формами управления и экономико-финансовым механизмом, который еще находится в плену у старых, жестких бюрократических методов.

Логика организации хозяйственного механизма, действующего в настоящее время в нашей стране, нередко приводит к возникновению определенных противоречий между коллективными и общественными интересами (коллективы заинтересованы в занижении плановых заданий и завышении запросов на ресурсы, а общество – в доведении реальных, напряженных плановых заданий), расширение прав коллективов в управлении при этом может вести к обострению указанного противоречия. Таким образом, если расширение привлечения трудящихся к управлению производством является одним из условий совершенствования хозяйственного механизма по пути усиления хозяйственной самостоятельности предприятий, то, с другой стороны, развитие внутрипроизводственной демократии предполагает совершенствование системы экономических стимулов, в первую очередь в отношении увязки оплаты труда с

качеством и эффективностью работы коллективов.

Вплоть до конца 70-х годов фонд заработной платы, выделявшийся предприятиям, динамика средней заработной платы были практически независимы от результатов его производственной деятельности, лабиринт роста фонда заработной платы производилось исходя из планового роста численности персонала и планового роста средней заработной платы<sup>1</sup>.

В этих условиях работники предприятий не были материально заинтересованы во всемерной экономии сырья, энергии, полуфабрикатов, улучшении использования производственных мощностей, совмещении профессий и высвобождении избыточной численности персонала. Сверхплановая экономия могла привести к ужесточению плановых заданий, а перерасход – обоснован объективными причинами. Неэффективное ведение хозяйства, расточительство могли не только не сказываться на оплате труда каждого работника, но и не наносить реального экономического ущерба коллективу, в котором он работает.

Естественно, в этой ситуации приходилось строго регламентировать и контролировать расходование средств на предприятиях, содержать громоздкий и дорогостоящий контрольный аппарат.

До тех пор, пока существующие формы внутрипроизводственной демократии были сравнительно слабо связаны с непосредственным процессом управления производством, принимаемые решения не были обязательны для администрации, их функционирование не вступало в противоречие с логикой действовавшего хозяйственного механизма. Однако это противоречие наглядно проявилось в тех звеньях, где процесс привлечения трудящихся к управлению получил, на наш взгляд, наибольшее развитие – в производственных бригадах. Как известно, развитие бригадного хозрасчета, нацеливая трудовые коллективы на решение задач повышения конечных результатов работы, вместе с тем предполагает активное привлечение членов бригады к решению задач совершенствования организации производственного процесса, распределения заработной платы. Практика показала высокую эффективность бригадной формы организации производства, ее серьезное положительное воздействие на социальный климат в коллективах.

Экономической основой бригадных форм организации труда в строительстве, промышленности, на транспорте, в сельском хозяйстве, как известно, являются:

– прямая увязка оплаты труда бригады с конечными результатами ее деятельности (объемом изготовленной конечной продукции, уровнем затрат на ее

производство);

– обеспечение определенных, заданных условий работы бригады, стабильный план по номенклатуре, заказ на строительство определенного объекта, обеспечение ритмичного снабжения сырьем, материалами, своевременное выделение техники и т. д.);

– предоставление бригадам и их выборным органам (советам бригады) широких прав в области распределения коллективного заработка, организации труда.

Пока бригадные формы организации производства существовали лишь в качестве эксперимента, исключения, противоречия между логикой организации хозяйственного механизма на уровне предприятия и на уровне бригады не были столь острыми. Предприятия имели возможность за счет внутренних резервов обеспечивать стабильные условия работы бригаде.

Расширение сферы распространения бригадных форм организации производства изменяет положение. В этой ситуации проявляются следующие основные противоречия между организацией управления и уровне бригады и на вышестоящих уровнях управления:

– планирование фонда заработной платы, исходя из планового роста численности и средней заработной платы, подрывает связь между оплатой труда и его результатами на уровне предприятия в целом. Предприятия сталкиваются с необходимостью пересматривать утвержденные бригадам нормативы оплаты за конечную продукцию, ужесточать нормы без соответствующего совершенствования технологически! процессов, снижения трудоемкости;

– нестабильность утвержденных предприятиям планов по объему и номенклатуре производства вынуждает их корректировать задания доводимые бригадам, перебрасывать их на новые объекты, что вносит дополнительные элементы нестабильности в работу бригад;

– недостаточная степень сбалансированности в сфере материально-технического снабжения, доминирующая позиция поставщиков на рынке приводят к частым срывам обязательств по поставкам продукции, необходимой предприятиям-потребителям для нормальной организации производственного процесса. Это существенно снижает ритмичность производства, ставит оплату труда как коллективов предприятий в целом, так и хозрасчетных бригад в зависимость от факторов, на которые они практически влиять не в состоянии.

Все это подрывало основы функционирования бригадного хозрасчета, существенно снижало эффективность использования бригадных форм организации труда. Очевидно, что до тех пор, пока данные проблемы оставались нерешенными, не была обеспечена реальная заинтересованность предприятий в повышении конечных

народнохозяйственных результатов, возможности усиления привлечения трудовых коллективов к управлению, в частности, непосредственно к разработке и принятию управленческих решений, на более высоком уровне – в цехе, на предприятии, в производственном объединении были ограниченными

Вводимая в соответствии с Постановлением ЦК КПСС и Советом Министров СССР от 12 июля 1979 г. система, как известно, предполагает решение проблемы обеспечения единства коллективных интересов с общественными на основе доведения до всех хозяйственных звеньев директивных заданий стабильного пятилетнего плана, оценки работ по степени выполнения заданий пятилетки, использования на стадии разработки пятилетнего плана, а также его уточнения в годовых планах стабильных нормативов – образования фонда заработной платы, распределения прибыли, образования фондов материального поощрения и социально-культурных мероприятий и т. д.

Опыт применения данной системы показывает, что многие существенные вопросы в области хозяйственного механизма остаются нерешенными. До настоящего времени не удалось ориентировать все звенья народного хозяйства на принятие и реализацию напряженных планов. Предприятия, объединения и министерства продолжают представлять заниженные проекторки роста результатов производства и завышать запросы на ресурсы. Так, заявленная министерствами в проекте план на XI пятилетку потребность в росте рабочей силы более чем в 2 раза превысила ожидаемый прирост трудовых ресурсов страны за пятилетие с учетом потенциальных возможностей привлечения к труду части пенсионеров а также неработающего населения в трудоспособном возрасте<sup>2</sup>. В этой ситуации приходится прибегать к практике планирования «от достигнутого». В результате многие предприятия получают несбалансированные, нереальные планы. Вплоть до последнего времени не удавалось улучшить положение с поставками продукции. Стоимость продукции, недопоставленной в соответствии с договорами и заказ-нарядами возросла в 1981 г. по сравнению с 1980 г. с 17 до 17,4 млрд. руб<sup>3</sup>. Срывы обязательств по поставкам вызывают цепную реакцию трудностей на предприятиях-потребителях, ведут к неритмичной работе, снижению качества продукции.

Без сомнения, в определенной степени указанные негативные моменты связаны с медленным внедрением в жизнь основных мероприятий вытекающих из постановления о совершенствовании хозяйственного механизма. С заметным запозданием был утвержден пятилетний план, в результате чего планы на 1981–1982 гг. составлялись по

---

<sup>2</sup> Плановое хозяйство, 1982, № 8, с. 5.

<sup>3</sup> Там же, с. 11.

существованию без ориентации на стабильную пятилетку. Лишь с 1 января 1982 г. была введена в действие новая система цен. Это существенно затормозило перевод министерств на нормативный метод распределения прибыли. В 1982 г. он применялся лишь в семи общесоюзных машиностроительных министерствах и ряде республиканских министерств. Медленно распространяется нормативный метод планирования заработной платы.

Вместе с тем практика заставляет еще раз вернуться к рассмотрению возможности реализации стержневого момента предусмотренной системы мер – управления предприятиями на основе стабильных, детальных заданий пятилетнего плана. Ведь если основой оценки деятельности всех звеньев народного хозяйства, образования фонда заработной платы, фонда материального поощрения, распределения прибыли является соотношение фактического уровня показателя с пятилетним планом, то стимулирующее воздействие системы может проявиться лишь при стабильности последнего. Внесение коррективов в директивные задания пятилетки в этом случае неизбежно ведет к проявлению противоречий, характерных для планирования «от достигнутого уровня», изъятию резервов, вскрытых наиболее динамично развивающимися предприятиями, резко ослабляет действенность введенных стимулов. Реализация этой предпосылки на практике оказалась весьма сложной. Так в одиннадцатой пятилетке не удалось обеспечить стабильность плана капиталовложений. Уже в первые годы пришлось уменьшить объем строительно-монтажных работ, утвержденный в пятилетнем плане из-за недостатка материальных ресурсов и в целях их концентрации на пусковых объектах<sup>4</sup>. В XI пятилетке был разработан пятилетний финансовый план, но в силу объективных причин он существенно уступает годовому по уровню детализации, что снижает его реальное влияние на функционирование хозяйственных звеньев.

Ряд факторов существенно затрудняет поддержание стабильности детальных, адресных заданий пятилетнего плана. Результаты научно-технического прогресса, предсказать которые с абсолютной точностью невозможно, требуют внесения оперативных изменений в направления развития целых отраслей народного хозяйства. Невозможно точно прогнозировать и изменения потребительского спроса в течение пятилетки. Переключение производственных мощностей на производство модных товаров подчас требует внесения коррективов и в планы предприятий, поставляющих сырье, оборудование для их производства. В нашей стране, где погодные условия вызывают значительные колебания в объеме производства важнейших сельскохозяйственных продуктов, этот фактор также затрудняет поддержания стабильности пятилетнего плана,

---

<sup>4</sup> Плановое хозяйство, 1982, № 9, с. 9.

ведь с результатами сельскохозяйственного производства тесно связана работа предприятия пищевой, легкой промышленности, транспорта, они влияют на всю систему финансовых балансов – важную составную часть пятилетнего плана. Существенное влияние на экономическое развитие оказывают такие факторы, как конъюнктура внешних рынков, изменение международной обстановки и т. д.

Переход от пятилетки к пятилетке в рамках этой системы будет оказывать неблагоприятное воздействие на заинтересованность хозяйственных звеньев в повышении эффективности производства. Окончательный вариант утвержденного пятилетнего плана доводится до предприятий и объединений практически во втором году пятилетки: следовательно, в первом году стимулы, связанные с установлением стабильных заданий и нормативов, не действуют. В последнем году пятилетки хозяйственные звенья также не заинтересованы во вскрытии резервов – это может ухудшить условия их работы в следующей пятилетке. В результате период действия стабильных показателей и нормативов по существу сокращается до трех лет. Даже если центральные плановые органы будут активно и целенаправленно проводить политику, направленную на обеспечение реальной стабильности пятилетки, создадут для этого все необходимые резервы, нереалистично предполагать, что руководство подавляющего большинства хозяйственных звеньев, привыкшее работать в условиях постоянной корректировки планов и нормативов, сразу поверит в эту стабильность, соответствующим образом перестроит свою работу. Этот немаловажный фактор также сокращает период реального воздействия стабильных нормативов и директивных заданий на повышение эффективности производства. Положение же, при котором введенные рычаги вскрытия резервов действуют два-три года в течение пятилетки, разумеется, неприемлемо.

Обеспечение реальной заинтересованности коллективов предприятий в повышении эффективности производства, выявлении всех имеющихся в этом отношении резервов предполагает в частности:

- увязку средств, выделяемых на оплату труда с динамикой и уровнем реальных конечных результатов производства (валового дохода, чистой прибыли), на основе универсальных нормативов, не связанных с плановыми проектировками по конкретным предприятиям, использование этих нормативов при переходе от пятилетки к пятилетке и отказ от произвольного изъятия выявленных резервов;

- увязку финансовых ресурсов, выделяемых на развитие предприятий с его финансовыми результатами, на основе аналогичных нормативов, расширение прав предприятий в области капиталовложений, в выборе направлений использования оставляемой предприятию части прибыли.

Подобная увязка средств, выделяемых предприятиям, с результатами их деятельности, может быть эффективна лишь при обеспечении следующих предпосылок:

- отражение ценами на продукцию производственно-технического назначения ее реального качества и эффективности у потребителя. В противном случае увеличение выпуска устаревшей, но высокорентабельной продукции будет давать основание для увеличения оплаты труда и форсированного развития производства. Как показывает практика, формальные меры контроля эффективности государственными органами по широкой номенклатуре продукции оказываются малодейственными, здесь необходимо существенное расширение прав поставщиков и потребителей в определении уровня договорных цен;

- увязка оптовых цен с розничными, гибкий учет в розничных ценах спроса и предложения, отражение в системе ставок налога с оборота и дотаций к розничным ценам социальных приоритетов по агрегированным группам продуктов;

- предоставление предприятиям широких прав в выборе ассортимента производимой продукции, поставщиков и потребителей, условий поставок.

Сформулированные предпосылки усиления роли трудовых коллективов в управлении производством сами по себе отнюдь не детерминируют выбор одного, заданного типа организации хозяйственного механизма. Больше того, практика показала, что они могут быть в той или иной степени реализованы в рамках двух его моделей, принципиально различных по логике их функционирования.

Первая из них ориентирована главным образом на проведение принципа автономии трудовых коллективов в экономическом развитии.

Для этой модели характерны следующие черты:

- трудовые коллективы самостоятельно решают вопросы, связанные с распределением созданного валового дохода (после уплаты налогов, оплаты кредитов и выполнения прочих обязательств);

- основная часть инвестиционных ресурсов либо непосредственно сосредоточена в фондах автономных хозяйственных организаций, либо предоставляется банком на основе коммерческого кредита;

- коллективы предприятий полностью автономны в выборе структуры производства и направления развития;

- государственные органы контролируют ограниченный объем инвестиций, направляемых в первую очередь на создание инфраструктурных объектов, преодоление региональных различий в уровне развития производства и т. д.;

- цены устанавливаются в результате действия рыночных механизмов, государственные органы вмешиваются в систему ценообразования лишь при возникновении



очевидных диспропорций;

– планы развития на уровне отдельных регионов и народного хозяйства в целом разрабатываются на основе соглашений хозяйственных организаций, учитывают баланс их интересов.

Это модель организации хозяйственного механизма сформировалась к середине 60-х годов в СФРЮ и является экономической основой системы рабочего самоуправления в этой стране.

Опыт показал, что использование данной системы позволяет обеспечивать сравнительно высокие темпы экономического роста, заинтересованность предприятий в повышении качества продукции, гибкую реакцию на изменение потребительского спроса. Вместе с тем выявился и ряд характерных для нее противоречий.

Принципиальный недостаток этой модели – отсутствие единой четко сформулированной стратегии развития, слабость централизованных рычагов управления экономикой, что не позволяет решать проблемы поддержания сбалансированности, эффективной экспортно-импортной специализации, преодоления дифференциации в экономическом положении отдельных регионов и т. д. При слабости централизованных рычагов воздействия на экономику противоречия между общественными и коллективными интересами приобретают особо серьезный характер.

Так, коллективы предприятий, автономно осуществляющие развитие, стремились реализовывать относительно фондоемкие инвестиции, (приводящие к росту валового дохода на одного занятого, и были весьма слабо заинтересованы в создании дополнительных рабочих мест, необходимых для ликвидации безработицы. В результате после 1965 г., когда действие системы было в полной мере распространено на сферу инвестиций, при сохранении высоких темпов роста объема основных фондов существенно замедлился прирост числа занятых в общественном секторе производства (6,95% – в 1952–1965 гг., 2,96% – в 1965–1979 гг.).

Предоставление хозяйственным организациям права самостоятельно определять направления распределения части валового дохода, за вычетом налогов и прочих обязательств, остаточное образование фонда заработной платы, позволили обеспечить зависимость средней заработной платы от уровня и динамики эффективности производства на предприятиях.

Вместе с тем выяснилось, что данная модель распределения доходов «позволяет капиталоинтенсивным отраслям или отраслям и видам деятельности, в которых действуют благоприятные факторы, не зависящие от количества и качества труда, начинать повышение личных доходов, которое затем распространяется на остальные отрасли вследствие давления, которое возникает в противовес излишним и необоснованным различиям

в оплате за одну и ту же работу»<sup>5</sup>.

Источником повышения личных доходов в хозяйственных звеньях с худшими (по объективным и субъективным причинам) результатами производства в значительной мере было перераспределение валового дохода, сокращение в нем доли накопления при увеличении доли потребления, что приводило к резкой дифференциации структуры распределения валового дохода по предприятиям. Если в 1980 г 26,8% их них имели норму рентабельности до 2% (значительная часть из них убыточна), то 11,2% обеспечивали рентабельность свыше 20%<sup>6</sup>. В результате началось быстрое общее сокращение доли накопления в валовом доходе хозяйственных звеньев, в период с 1971 по 1979 г она сократилась с 15,8 до 11,7%<sup>7</sup>.

В условиях опережающего роста заработной платы по сравнению с ростом производительности труда государственное регулирование уровня цен оказалось крайне малоэффективным. При этом значительно ослабляется и стимулирующее действие системы распределения валового дохода с точки зрения ее влияния на вскрытие глубинных ресурсов роста эффективности. «В условиях весьма динамичного роста цен и стоимости жизни... организации объединенного труда были значительно больше заинтересованы в том, чтобы проблему уровня своих доходов решать на основе борьбы за изменение отношений цен, чем путем борьбы за увеличение производительности труда, лучшее использование производственных мощностей, снижение производственных издержек и, одним словом, на основе борьбы за увеличение эффективности хозяйствования»<sup>8</sup>.

В качестве средства регулирования экономики, ограничения возникающих диспропорций используются так называемые общественные договоры и самоуправленческие соглашения. Заключение общественных договоров организациями объединенного труда носит добровольный характер, но их выполнение обязательно для подписавших его сторон. Например, в договорах, регулирующих распределение доходов, как правило, фиксируются общие принципы распределения доходов на фонд потребления и фонд накопления, максимальный и минимальный уровни заработной платы.

Те трудовые организации, которые имели доход на одного работника, превышающий средний уровень, должны были соответственно больше средств выделять на накопление, но могли иметь и личные доходы выше средних. Трудовые организации, у которых показатель делового успеха был ниже среднего уровня, могли меньше

---

<sup>5</sup> Nusinovit M., Teodorovit I. Programrana raspodiela dustvenog proizvoda. - Ekonomski pregled, 1978, №9–10.

<sup>6</sup> Vojnic D. Drustvena reprodukcija i drustveni odnosi. – Ekonomski pregled, 1981. №9–10, с.417.

<sup>7</sup> Привредна Кретања. Београд, 1980, јун, с 76.

<sup>8</sup> Vojnic D. Ekonomska elikasonst i drustvena rentabilnost investicija u SFR Jugoslavij u posleratnom periodu.

выделять на накопление, но должны были при этом иметь меньший уровень личных доходов.

Вместе с тем в процессе заключения самоуправленческого соглашения о распределении доходов выявились серьезные противоречия. С конца 60-х годов до середины 70-х годов их заключение было практически обязательным для организаций объединенного труда, отказ от заключения также вел к применению мер регулирования, носящий штрафной характер. Это противоречило господствующей в Югославии концепции автономии прав организаций объединенного труда, и в результате с принятием в середине 70-х годов новой Конституции Югославии и Закона об объединенном труде принцип добровольности заключения подобных соглашений был вновь восстановлен.

Как отмечает югославский экономист Невен Матес, «союзный договор предусматривает, что необходимо регулирование и согласование личных доходов по группам предприятий и отраслям. Но этот договор не указал, каким путем могли бы осуществляться эти принципы, то есть почему можно было бы ожидать, что отрасли в более благоприятном положении в условиях абсолютной добровольности переговоров согласятся на снижение межотраслевой дифференциации»<sup>9</sup>.

Принятые с 1980 г. в рамках плана стабилизации меры по государственному регулированию роста личных доходов позволили снизить темпы роста номинальной заработной платы, степень дифференциации в оплате труда, повысить уровень накопления, но они в значительной мере вступают в противоречие с общей логикой системы образования фонда заработной платы на основе остаточного распределения валового дохода.

Опыт показывает, что попытка свернуть централизованное государственное управление экономикой, ориентация на максимальную автономию трудовых коллективов ведут к возникновению противоречий в экономике, которые приходится разрешать на основе усиления привлечения государства к управлению, носящему в этих условиях неизбежно противоречивый характер (например, государственное регулирование цен в условиях роста заработной платы, опережающего рост производительности труда, неформальные методы государственного регулирования распределения доходов и т. д.).

Экономические предпосылки усиления роли трудовых коллективов в управлении в нашей стране могут быть созданы не на пути свертывания роли централизованного управления, а на основе его дальнейшего развития, совершенствования, приспособления к требованиям современного этапа развития экономики.

---

Ekonomski pregled, 1979, №№ 1–2, s. 28–29.

<sup>9</sup> Mates N. Ekonomski sadržaj dogovora o raspodjeli. dohotka. – Ekonomski pregled, 1980, № 7–8, c 342.

Это можно обеспечить на основе концентрации деятельности центральных государственных органов на решении задач разработки и реализации стратегии экономического развития, определении основных социально-экономических приоритетов, межотраслевых и региональных пропорций, направлений научно-технического прогресса, перспектив экспортно-импортной специализации, обеспечении общей сбалансированности в экономике, поддержании социально приемлемых пропорций в распределении, непосредственном руководстве реализацией крупномасштабных народнохозяйственных программ и т. д.

Основным средством реализации решений экономического центра в рамках данной концепции развития хозяйственного механизма становится система рычагов, разрабатываемых в рамках плана, исходя из плановых народнохозяйственных пропорций, включающая в частности:

- экономические нормативы, регулирующие образование фонда заработной платы, распределение прибыли между предприятием и государством, образование из прибыли предприятия фондов различного назначения;
- систему платежей за ресурсы;
- цены на основные виды продукции и принципы ценообразования, регулирования и контроля цен по всей выпускаемой номенклатуре продукции;
- принципы кредитования, лимиты и приоритетные направления кредитования;
- определение объема и направлений использования государственных капиталовложений и регулирование капиталовложений предприятий и т. д.

Директивные показатели, доводимые предприятиям, должны в этой ситуации включать задания по производству и поставке конечной продукции в конкретной номенклатуре, в первую очередь дефицитной) продукции, имеющей существенное значение для функционирования народного хозяйства, а также лимиты поставки фондируемых материальных ресурсов.

Как показала практика использования подобной системы в ВНР, государство, регулирующее распределение средств между предприятиями и бюджетом, направления распределения оставляемых в распоряжении предприятий ресурсов, контролирующее непосредственно или через кредитную систему использование основной части инвестиционных ресурсов, ценообразование и внешнеторговую деятельность, а также распределение дефицитной продукции, сохраняет рычаги воздействия на экономику, в основном достаточные для реализации народнохозяйственных целей и приоритетов. В то же время универсальный, нормативный характер основных экономических рычагов, определяющих положение предприятий, обеспечивает их заинтересованность в повышении эффективности производства.

Вместе с тем, как признают многие видные экономисты, слабостью системы, введенной с 1968 г., была некоторая недооценка возможности вовлечения трудящихся в управление производством.

Развитие хозяйственного механизма в направлении сочетания усиления планового управления развитием экономики с расширением хозяйственной самостоятельности предприятий требует решения ряда проблем, связанных с обеспечением реальности воздействия вводимых универсальных рычагов, предотвращением формализации прав предприятий и обратной эволюции хозяйственного механизма в направлении усиления роли директивных заданий краткосрочных планов.

Важнейшим моментом в этом отношении является предотвращение индивидуализации нормативов, возникновения «торга» за уровень нормативов между предприятием и органами хозяйственного руководства аналогичного существующему по поводу доведения директивных плановых заданий. Это возможно лишь при ориентации на использование универсальных нормативов, дифференцированных при необходимости с учетом специфики отдельных отраслей и подотраслей, но не для отдельных предприятий. Однако условия работы предприятий сугубо индивидуальны, на их результаты оказывает влияние широкий круг факторов, не связанных с качеством труда коллективов.

Широкое распространение получила точка зрения о возможности разрешить данное противоречие, применяя систему рентных и фиксированных платежей, разработанных с учетом факторов, независимых от результатов труда.

Если рентные платежи становятся основным рычагом регулирования доходов и ограничения дифференциации, то мы должны предъявлять к ним очень высокие требования. Необходимо разрабатывать их по всем предприятиям с учетом их специализации, состава основных фондов, местоположения, конъюнктуры на рынках сырья и готовой продукции и т. д. Динамизм экономических процессов, изменение соотношений цен требуют их оперативной корректировки.

Данная процедура трудоемка и обуславливает необходимость привлечения большого объема достоверной информации о положении и производственном потенциале предприятий. По существу она аналогична разработке и доведению всем предприятиям напряженного, но реального плана, что, как показал опыт хозяйствования, весьма сложно обеспечить на практике. Индивидуализация процесса разработки рентных платежей неизбежно усилит влияние вышестоящих отраслевых органов на результаты работы предприятия, поведет к возникновению «торга» за уровень платежей, при котором предприятия стремятся скрыть имеющиеся резервы, а вышестоящие органы – выявить потенциальные возможности повышения эффективности.

Построение самих нормативов распределения валового дохода и прибыли, в первую очередь нормативов, регулирующих оплату труда коллектива, с учетом необходимости ограничения дифференциации, введение соответствующих прогрессивных отчислений позволяет решать указанную проблему без индивидуализации экономических рычагов. Однако это снижает стимулирующее действие нормативов на введение наиболее успешно работающих предприятий, вынужденных вносить высокие прогрессивные платежи.

Рентные платежи (а также субсидии) и нормативное регулирование дифференциации – не взаимоисключающие, а взаимодополняющие рычаги. Проблема состоит в определении рациональных границ использования этих инструментов в регулировании распределения доходов. По нашему мнению, информационные барьеры ограничивают сферу применения системы рентных платежей устранением влияния наиболее очевидных различий в положении предприятий на уровень их дохода. В первую очередь они должны применяться в добывающих отраслях, отраслях, в наибольшей степени зависимых от условий снабжения сырьем, и т. д. Использование рентных платежей для устранения наиболее резких различий в положении предприятий позволит использовать менее жесткие рычаги ограничения дифференциации в системе нормативного регулирования распределения доходов.

Существенным моментом является организация процесса разработки нормативов. Если органы, непосредственно осуществляющие руководство предприятиями (ВПО, министерства), самостоятельно утверждают им нормативы, как это делается в настоящее время, устранить зависимость нормативов от индивидуальных плановых проектировок, обеспечить их стабильность практически невозможно. Отраслевые органы управления в этой ситуации по-прежнему должны нести ответственность за финансовые результаты работы отраслевой системы целом; сохраняется необходимость доводить им нормативы распределения доходов отрасли и контролировать их соблюдение. Использование подобных отраслевых нормативов, как показала практика, ведет к интенсификации внутриотраслевого перераспределения финансовых ресурсов, подрывает стабильность нормативов на уровне предприятий.

Нормативы распределения доходов должны утверждаться функциональными органами экономического центра, с использованием информации, представляемой, в частности, отраслевыми министерствами. Подобный статус нормативов позволил бы реально привлечь кредитную систему к контролю соблюдения стабильности нормативов, предотвратить перераспределение средств в отрасли, выходящее за рамки отраслевых финансовых резервов.

Сложной задачей является ослабление негативного воздействия на

заинтересованность предприятий в повышении их эффективности, оказываемого столь индивидуальными рычагами, как директивные задания по номенклатуре производства и лимиты снабжения дефицитными материальными ресурсами.

Н. Я. Петраков предлагает использовать директивные задания и централизованное распределение ресурсов для регулирования производства продукции, определяющей основные направления структурной политики в народном хозяйстве. Производство продукции, обеспечивающей материальное покрытие фондов развития производства, ширпотреба из отходов, изделий местной промышленности (12–13% суммы фондов, выделяемых на развитие), может при этом регулироваться на основе оптовой торговли и цен, балансирующих спрос и предложение<sup>10</sup>.

В плане регулирования текущего оборота (а именно, об этом идет речь при определении сферы использования централизованного распределения материальных ресурсов) весьма сложно отделить оборот средств, выделяемых на развитие производства, от текущего производственного потребления. Распространение же приведенных выше пропорций на весь оборот продукции производственно-технического назначения поведет к загрузке основной части производственных мощностей предприятий выполнением номенклатурного плана. Соответственно основная часть материальных ресурсов будет поступать по лимитам.

В этой ситуации результаты деятельности предприятий в первую очередь определяются рентабельностью производства плановой номенклатуры продукции и жесткостью выделяемых лимитов. Влияние независимых от предприятия факторов практически исключает реальную зависимость оплаты труда коллективов от результатов деятельности предприятий. Нормативы распределения доходов неизбежно индивидуализируются и формализуются.

Балансовое распределение основной части материально-технических ресурсов обуславливает сохранение практики «управления по дефициту», при которой в текущем регулировании основное внимание уделяется устранению возникающих материально-вещественных диспропорций, а в плане развития ресурсы направляются на расшивку узких мест в производстве. Все это возможно лишь при отсутствии жестких финансовых ограничений в работе предприятий и отраслей, обеспечении автоматического финансирования приобретения дефицитных ресурсов.

Народнохозяйственные балансовые расчеты безусловно должны служить основой выделения сферы директивного регулирования производства и распределения дефицитных материальных ресурсов, но механизм их использования может быть иным. На основе

---

<sup>10</sup> *Петраков Н. Я.* Об отражении плановых материально-вещественных пропорций в системе цен. // Экономика и математические методы, 1983, №2, с. 241.

балансовых расчетов с учетом действия финансовых ограничений спроса на ресурсы возможно выделить круг видов продукции, по которым сбалансированность производства и потребления не обеспечивается с использованием рациональных маневров ресурсами и ценами. Именно эти виды продукции, а не весь круг охватываемых системой народнохозяйственных балансов и необходимых для осуществления государственных капиталовложений, должны войти в сферу директивного регулирования производства и потребления.

Наряду с дефицитными видами продукции данная форма регулирования должна распространяться на продукцию и услуги монопольных отраслей, производство ряда специфических видов продукции (оборонная, поставляемая по межгосударственным соглашениям).

Немаловажное значение имеет и форма доведения директивных адресных заданий до предприятий. Односторонняя ответственность предприятия за выполнение плана, не сочетающаяся с соответствующей ответственностью вышестоящих органов за его своевременное доведение, обоснованность, стабильность, наличие спроса на плановую продукцию, не согласуются с усилением зависимости оплаты труда от результатов работы. Доведение плановых заданий в виде обязательных к исполнению план-заказов по конечной продукции, предусматривающих взаимную материальную ответственность сторон, способствовало бы разрешению данного противоречия.

Развитие системы управления в направлении усиления роли нормативных рычагов предполагает обеспечение высокой степени сбалансированности в экономике. В противном случае расширение прав предприятий в определении ассортимента продукции и установлении цен может привести к быстрому росту цен и неблагоприятным для потребителя ассортиментным сдвигам.

Это, на наш взгляд, обуславливает необходимость выделения особого подготовительного периода, в рамках которого при сохранении общей логики действующего хозяйственного механизма можно было бы обеспечить создание необходимых предпосылок «нормативизации» управления. Меры экономической политики, направленные на снижение сбалансированности на рынке предметов потребления, осуществление маневра ресурсов в пользу отраслей, непосредственно работающих на удовлетворение потребностей населения, создание широких возможностей реализации денежных доходов в приобретении благ длительного пользования должны сочетаться с корректировкой хозяйственного механизма, направленной на перестройку его элементов наиболее непосредственно усиливающих несбалансированность в экономике. Такие меры, как переход в планировании и оценке деятельности от использования валовых показателей и нормативной чистой продукции



к показателю, отражающему реальный оборот средств – расчетной чистой продукции, отказ от авансового перечисления в бюджет прибыли предприятий и налога с оборота, предшествующего фактической реализации продукции, обязательное резервирование мощностей предприятий, вводимых в течение планового периода, создание резервов фонда заработной платы на предприятиях, средства из которого могут использоваться на оплату труда, в зависимости от соблюдения плановых соотношений роста производительности труда и средней заработной платы и т. д. могут существенно сократить остроту дефицита на рынке предметов потребления и средств производства, повысить влияние потребителей продукции на экономические процессы.

Эти меры создают основу для реального расширения прав предприятий, перехода к стимулированию в зависимости от уровня и динамики эффективности производства. Вместе с тем отсутствие достаточно достоверной информации о поведении предприятий в новых условиях предполагает на стадии собственно переходного периода использование дополнительных рычагов, ограничивающих рост средней заработной платы, резкие изменения в ассортименте продукции и системе традиционных связей по кооперации, существенные отклонения цен от преysкурантов. Это можно обеспечить, используя такие нормативные рычаги, как высокие прогрессивные отчисления за прирост средней заработной платы, превышающий установленный уровень, обязательное заблаговременное уведомление об изменении ассортимента поставляемой продукции, прогрессивное налогообложение отклонений договорных цен от утвержденных преysкурантов и т. д. Одновременно необходимо создание существенных мобильных народно-хозяйственных резервов дефицитной продукции, производственных мощностей, валюты и т. д. для оперативного устранения возникающих диспропорций.

Совершенствование хозяйственного механизма на основе развития системы экономических нормативов, по нашему мнению, обеспечивает на современном этапе реальное подчинение коллективных интересов общественным. При сохранении доминирующих позиций экономического центра в определении основных народнохозяйственных пропорций предприятия оказываются поставленными в такие условия, при которых динамика заработной платы, возможности социального развития коллективов, повышение технического уровня производства увязываются с повышением эффективности производства, качества продукции, сокращением затрат, гибким изменением производства в соответствии с изменением спроса и т. д. Всё это создает объективные экономические предпосылки усиления роли трудовых коллективов в управлении, развития внутрипроизводственной демократии.