



Проблемы советской экономики

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ
ПОКАЗАТЕЛЕЙ
ОЦЕНКИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ
КОЛЛЕКТИВОВ**



ИЗДАТЕЛЬСТВО «НАУКА»

Академия наук СССР

Центральный
экономико-
математический
институт



Проблемы советской экономики

Научный совет
по комплексной проблеме
★ «Оптимальное планирование
и управление
народным хозяйством»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КОЛЛЕКТИВОВ

Ответственный редактор

член-корреспондент АН СССР

П. Г. БУНИЧ



Издательство «Наука»

Москва 1984

В книге анализируются современные тенденции совершенствования оценочных показателей основного хозяйственного звена, рассматривается проблема соотношений между народнохозяйственными и локальными, обобщающими и частными показателями, характеризуются такие показатели эффективности, как прибыль, качество продукции, уровень научно-технического прогресса, производительность труда, материалоемкость, фондоотдача.

Для широкого круга читателей: экономистов, работников министерств, объединений, преподавателей и студентов вузов.

ПРЕДИСЛОВИЕ

Построение в нашей стране развитого социалистического общества создает возможность и определяет необходимость перехода к адекватной системе управления экономикой, полностью реализующей преимущества социалистического строя на данном этапе его функционирования. Это требует глубокого анализа потребностей совершенствования хозяйственного руководства, разработки радикальных практических рекомендаций, выработки стратегии и тактики их воплощения в жизнь с тем, чтобы преодолеть инерцию прежних методов работы и устаревших экономических взглядов. На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС было сказано: «Ныне назрел вопрос о разработке программы комплексного совершенствования всего механизма управления, который должен полностью отвечать экономике развитого социализма и характеру решаемых задач»¹.

Важнейшей чертой хозяйственного механизма управления социалистической экономикой выступает плановый характер ее развития. В настоящее время особенно актуальна задача повышения роли и инициативы трудовых коллективов с тем, чтобы они сами отвечали за эффективность своего производства. Причем большое значение имеет научно обоснованная система показателей оценки деятельности коллективов.

Эта система показателей включает критерий эффективности через инструментарий экономических рычагов — цен, тарифов, процентов за кредиты, кредитных льгот, дотаций, норм амортизации, налоговых и других регуляторов. XXVI съезд КПСС потребовал последовательно улучшать планирование, обеспечивать органическое взаимодействие плана, экономических рычагов и стимулов. Значение совершенствования хозяйственного механизма и основные направления, по которым его следует осуществлять, отмечались на майском (1982 г.), ноябрьском (1982 г.), июньском (1983 г.), декабрьском

¹ Правда, 1983, 16 июня, с. 1.

(1983 г.) Пленумах ЦК КПСС. В этих решениях в первую очередь подчеркивалась роль улучшения планирования деятельности производственных объединений, создания таких условий, которые стимулировали бы качественный, высокопроизводительный труд, инициативу и предприимчивость, обеспечивали ускорение научно-технического прогресса, интенсификацию производства.

Во исполнение решений съезда партии и пленумов ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли ряд важнейших конкретных мер, среди которых особое место принадлежит постановлениям о соблюдении договорных обязательств по поставкам продукции и повышении в этом деле ответственности министерств, ведомств и предприятий², о мерах по ускорению научно-технического прогресса в народном хозяйстве³. Необходимо выделить также постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда»⁴, ЦК КПСС «О дальнейшем развитии и повышении эффективности бригадной формы организации и стимулирования труда в промышленности»⁵. Крупной вехой в развитии самостоятельности коллективов явилось принятие Закона СССР «О трудовых коллективах и повышении их роли в управлении предприятиями, учреждениями, организациями»⁶.

Наряду с решениями, относящимися ко всему народному хозяйству или к его отдельным отраслям (промышленность, сельское хозяйство, агропромышленный комплекс и т. д.), проводится крупномасштабная работа по экспериментальному апробированию дополнительных мер по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению их ответственности за результаты работы.⁷ Эксперимент начался в 1984 г. на всех предприятиях Минтяжмаша СССР, Минэлектротехпрома СССР, Минпищепрома УССР, Минлегпрома БССР, Минместпрома ЛитССР. Охвачены, как видим, разнообразные отрасли. Проверяются различные подходы. Но общим среди них является то, что ищутся принципы, заинтересовывающие коллективы в принятии напряжен-

² Правда, 1983, 16 апр., с. 1.

³ Правда, 1983, 18 авг., с. 1.

⁴ Правда, 1983, 7 авг., с. 1.

⁵ Правда, 1983, 4 дек., с. 1.

⁶ Правда, 1983, 19 июня, с. 1, 3.

⁷ Правда, 1983, 26 июля, с. 1.

ных планов. Такова первая, исходная и определяющая позиция. На ее фоне становится важным проверить нужный «набор» плановых и оценочных показателей, что также входит в суть эксперимента. Несмотря на проведение и обобщение нового опыта, необходим анализ и других экспериментов, в том числе стимулирования разработки напряженных планов во внутреннем хозяйстве (например, эксперимент, проводимый на Сумском машиностроительном производственном объединении им. М. В. Фрунзе), лучшего использования кадров проектировщиков, конструкторов, инженеров (ленинградский эксперимент), экономических рычагов эффективного использования рабочих кадров (щекинский опыт), экономии ресурсов (эксперимент на автотранспорте и т. д.), передовых форм бригадного подряда (опыт Калужского турбинного завода, новосибирский эксперимент, опыт работы «злобинских» бригад в строительстве и др.).

Все вышеизложенное свидетельствует об огромной, целеустремленной и постоянной работе, которая проводится в нашей стране по совершенствованию управления экономикой, методов оценки и стимулирования труда.

При осуществлении текущих усовершенствований, определенных имеющимися решениями, разработками и передовым опытом, не упускаются из виду новые проблемы. «Обеспечить хорошо отлаженную бесперебойную работу всего хозяйственного механизма — это и потребность сегодняшнего дня, и программная задача на будущее»⁸.

Свой посильный вклад в решение этой задачи попробовал внести и авторский коллектив настоящей монографии, включающий ученых Центрального экономико-математического института АН СССР, Московского института управления им. С. Орджоникидзе, Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, Киевского государственного университета им. Т. Шевченко, Научно-исследовательского института планирования и нормативов при Госплане СССР, Сумского машиностроительного производственного объединения им. М. В. Фрунзе.

Монография имеет целью обобщение ряда научных разработок, посвященных внедрению новых принципов хозяйствования и обусловленных ими новых оценочных

⁸ Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июля 1983 г. М.: Политиздат, 1983, с. 9.

показателей. В ней анализируются возможные механизмы стимулирования в целом и по отдельным факторам эффективности — использованию живого труда и производственных фондов. Оценочные показатели рассматриваются как в аспекте общих подсистем хозяйственного механизма (плана, стимулов и др.), так и в аспекте специальных подсистем (качества продукции и т. д.). Первостепенное внимание уделяется укреплению договорной ответственности, соблюдению народнохозяйственных планов, включая программы. Приводится конкретный передовой опыт, заслуживающий распространения.

Авторы с благодарностью примут замечания и предложения читателей и постараются учесть их в дальнейшей разработке актуальных проблем оценки деятельности производственных коллективов.

Монография написана авторским коллективом в составе: член-корр. АН СССР П. Г. Бунич — глава первая; канд. экон. наук Н. А. Гребнев — глава вторая; канд. экон. наук Л. И. Мокеева — глава третья; канд. экон. наук И. Б. Соловьева — глава четвертая; канд. экон. наук М. Г. Лапуста — глава пятая; д-р экон. наук Г. Я. Киперман — глава шестая; канд. экон. наук Л. Л. Фомина — глава седьмая; канд. экон. наук М. И. Трубочкина — глава восьмая; канд. экон. наук М. Ф. Балан, канд. экон. наук В. П. Москаленко — глава девятая; канд. экон. наук В. Е. Шалимов — глава десятая; канд. экон. наук Н. Н. Рогожина — глава одиннадцатая; канд. экон. наук Л. Е. Тропаревская — глава двенадцатая.

Глава первая

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ВЫСОКИХ КОНЕЧНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ

В своем развитии механизм экономического стимулирования высоких конечных результатов производства на государственных предприятиях нашей страны прошел ряд этапов. Сразу же после установления Советской власти деятельность таких предприятий оценивалась исходя из объема производимой продукции, сопоставляемого с объемом материальных затрат. В итоге выявлялась величина чистой продукции, определявшая зарплату и накопления. Одновременно требовалось выполнять плановые задания, устанавливаемые сверху.

В период военного коммунизма предприятия покрывали свои расходы не из хозрасчетно заработанных фондов, а из бюджета страны, что получило название сметного финансирования. Выполнение плановых заданий, как и прежде, являлось их неукоснительной обязанностью. Переход к нэпу возродил тресты, функционирующие на основе хозрасчета. План продолжал оставаться обязательным для исполнения.

Индустриализация народного хозяйства вызвала серьезное изменение механизма стимулирования. Начали создаваться новые отрасли, предприятия, осваиваться новые территории. Чтобы направлять ресурсы на самые важные цели и объекты, расширялось централизованное фондирование. Все это сужало возможности предоставления предприятиям самостоятельности в распоряжении заработанными средствами. Формированию системы управления с развернутым централизованным началом способствовали также такие факторы, как сравнительно небольшие масштабы хозяйства, во многом эволюционный тип научно-технического прогресса, возникший на основе новейшей материально-технической базы, недостаток высококвалифицированных хозяйственных кадров и др.

Хотя такой механизм поначалу и был необходим, со временем он привел к некоторым проблемам. Чем больше развивалась сфера централизованных решений,

тем неизбежное экономическая ответственность предприятий сводилась к степени выполнения централизованных плановых заданий, к соблюдению установленных сверху плановых расходов и доходов. Оценка коллективов за процент выполнения плановых заданий ставила в лучшие условия тех, кто преуменьшал эти задания (выпуск продукции, качество и т. д.) и преувеличивал плановые затраты (материалоемкость, фондоемкость, затраты живого труда и др.). Это ослабляло инициативу и предприимчивость, сдерживало научно-технический прогресс, возрождало стремление ряда коллективов к корректировке планов в сторону их снижения, к завышению потребностей в материальных ресурсах. Предприятия стремились «отбиться» от дополнительных заданий, выполнение которых сдерживалось разного рода «потолками» доходов, а в будущем обещало повышение планов, устанавливаемых по «базе». Система предусмотренных и узаконенных планом затрат и результатов была завершена так называемыми затратными ценами, которые технически упростили финансирование, но создали возможность завышения расходов, снизили воздействие хозрасчетного механизма на уменьшение затрат и повышение эффективности хозяйствования.

Дальнейшее развитие страны привело к изменению экономической обстановки, формированию новых хозяйственных отношений. Существенные хозяйственные реорганизации были проведены в 1965 и в 1979 гг. В 1965 г., в частности, был обоснован переход к усилению экономических рычагов и стимулов. В 1979 г. эта линия получила дальнейшее развитие

Однако борьба с занижением директивных заданий, излишними материальными и трудовыми затратами, недостаточной производственной и плановой дисциплиной, завышением оптовых цен, дефицитом, внеплановым перераспределением ресурсов и т. д. была в большей мере направлена на устранение последствий негативных процессов, чем на ликвидацию их корней. Расширение самостоятельности предприятий без их радикальной переориентации на повышение эффективности производства порой ослабляло информационное обеспечение центра и завершалось возвратом к расширению конкретно-адресного централизованного планирования. Не последнюю роль играла здесь и инерция хозяйственного мышления.

Отставание хозяйственного механизма от современных

требований находило свое выражение в сохранении некоторых отрицательных тенденций. Об этом можно судить по сочетанию формально хороших показателей выполнения плана с относительно невысоким приростом производства, снижающейся фондоотдачей, стабильной материалоемкостью, недостаточными темпами роста производительности труда, посредственным уровнем качества некоторых видов продукции. Так, за девять месяцев 1983 г. Минчермет СССР выполнил план на 102%, превзойдя выполнение плана реализации промышленной продукции по стране в целом (101%). В то же время прирост объема продукции за девять месяцев 1982 г. составил всего 4% (при общепромышленном 4,1%). Минрыбхоз выполнил задание на 104% при приросте производства на 3%. С другой стороны, Минлегпищемаш выполнил план за этот же период на 100,8% при приросте 6%, Минудобрений — соответственно на 101 и 9%, Минживмаш — на 102 и 10%, Минхимнефтемаш — на 102 и 8%¹. Выполнение планов не исключало также недостаточно высоких показателей использования ресурсов. Коэффициент сменности станочного парка составлял всего 1,43, запасы товарно-материальных ценностей росли быстрее объемов производства. Планы производства выполнялись, хотя планы научно-технического прогресса и ввода в действие новых мощностей не реализовывались. Избыточность расходов, отсутствие самофинансирования усугубили дефицит ресурсов, в том числе трудовых.

Сегодня речь идет о необходимости кардинального роста производительности труда, коренном улучшении всей работы по ускорению научно-технического прогресса на базе глубокого, качественного совершенствования производственных отношений. На июньском (1983 г.) Пленуме ЦК КПСС указывалось: «Мы в своем общественном развитии подошли сейчас к такому историческому рубежу, когда не только назрели, но и стали неизбежными глубокие качественные изменения в производительных силах и соответствующее этому совершенствование производственных отношений»².

Ныне страна вошла в новый этап серьезных хозяйственных преобразований. Крупные изменения экономического

¹ Правда, 1983, 23 окт., с. 1.

² Материалы Пленума Центрального Комитета КПСС, 14—15 июня 1983 г. М.: Политиздат, 1983, с. 9.

механизма агропромышленного комплекса предусмотрены Продовольственной программой на период до 1990 г., постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О совершенствовании экономических взаимоотношений сельского хозяйства с другими отраслями народного хозяйства»³. Важную роль в укреплении стимулов к труду и режима строгой материальной ответственности играет постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС «Об усилении работы по укреплению социалистической дисциплины труда»⁴. С 1984 г. начался крупномасштабный экономический эксперимент по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности в планировании и хозяйственной деятельности и по усилению их ответственности за результаты работы. Партия исходит из того, что «обеспечить хорошо отлаженную, бесперебойную работу всего хозяйственного механизма — это и потребность сегодняшнего дня, и программная задача на будущее»⁵.

Чтобы возложить на предприятия всю ответственность за конечные результаты работы, нужно дать им широкую возможность самим определять свой план. Согласно Закону СССР о трудовых коллективах, проекты перспективных и текущих планов представляются на утверждение после рассмотрения их трудовыми коллективами. Экономический эксперимент по расширению прав производственных объединений (предприятий) промышленности⁶, проводимый в соответствии с Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР, предусматривает значительное усиление их роли в разработке планов экономического и социального развития на всех стадиях планирования. При этом не теряются преимущества централизованного планирования, обеспечивается примат общественного выигрыша по сравнению с локальным. Вот почему еще до разработки планов предприятиями приводятся в действие важные плановые регуляторы: цены, нормативы эффективности капитальных вложений, нормы амортизации, правила калькулирования и т. д. В соответствии с проводимым экспериментом расчетам плана производственных коллективов предшествует централизованное установление экономических нормативов оплаты труда, фондов поощрения и развития. В связи с совершенствова-

³ Правда, 1983, 22 июля.

⁴ Правда, 1983, 7 авг.

⁵ Правда, 1983, 16 июня.

⁶ Правда, 1983, 26 июля.

нием экономических взаимоотношений сельского хозяйства с другими отраслями народного хозяйства установлено, что предложения о закупочных ценах на сельскохозяйственную продукцию и надбавках к ним представляются одновременно с проектом плана.

По нашему мнению, цены, как правило, должны строиться так, чтобы эффект от применения товара был не меньше затрат на него. Тогда потребители этого товара будут удовлетворены и согласны купить его по данной цене. Еще лучше, чтобы эффект превышал затраты и удельные цены. В этом случае цены на единицу полезного эффекта снизятся, а сфера реализации улучшенных или удешевленных изделий расширится, ибо старые или дорогостоящие изделия не выдержат снижения цен, их производство будет сокращаться. В постановлении ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О совершенствовании экономических взаимоотношений сельского хозяйства с другими отраслями народного хозяйства»⁷ содержится указание на определение оптовых цен по реализуемой сельскому хозяйству промышленной продукции с учетом ее народнохозяйственной эффективности. Первичное определение и согласование таких цен, видимо, целесообразно поручить непосредственным хозяйственным партнерам. Затем эти предплановые, заявочные цены должны пройти обработку в системе Госкомцен, где они будут увязаны с народнохозяйственными интересами и пропорциями.

В отдельных случаях цены, например на детские вещи, могут быть ниже затрат. Чтобы производители были заинтересованы в их выпуске, государство вместе с ценой устанавливает к ней дотацию, сохраняя тем самым заинтересованность производителей и ответственность коллективов за результат. Дотация не исключена к цене экспортной продукции, когда последняя обходится дороже, чем на мировом рынке. Дотация может предоставляться и предприятию-потребителю с тем, чтобы облегчить ему приобретение новой техники, и т. д. Возможна, наконец, дотация торговле, где реализуется продукция для личного потребления, продаваемая дешевле цен, устанавливаемых поставщиком. Во всех случаях выдачи дотаций государство обязывает предприятия производить или потреблять соответствующие изделия, которые входят в круг централизованно планируемых номенклатурных позиций выпуска или снабжения.

⁷ Правда, 1983, 22 июля, с. 1.

Зная централизованные экономические регуляторы, коллективы приступают к самостоятельному составлению своего плана. В нем нет невыгодной продукции, поскольку потери, связанные с ее производством, уже возмещены дотациями либо с помощью финансовых льгот. Тем самым отпадает и проблема «вымывания» менее рентабельных товаров.

Учитывая действие экономических регуляторов на намечаемые к использованию ресурсы (включая будущие инвестиции за счет собственных средств в планируемый период, резервов, кредита, бюджетных и отраслевых дотаций), предприятия исчисляют предполагаемую величину валовой продукции. Далее осуществляется возмещение затрат и распределение доходов. Для этого прежде всего надо вычесть из выручки фактические материальные затраты. Поскольку валовая продукция определена в ценах соответствия эффекту у потребителя, эти затраты не смогут оказаться искусственно завышенными. Потребитель согласится оплатить только целесообразные расходы, например дешевые химические заменители, но не дорогостоящие металлы. Благодаря этому возможная впоследствии экономия затрат, отразившись в росте прибыли, может стать предметом поощрения без опасения, что она предварительно завышена узаконенными чрезмерными расходами и, следовательно, мнима.

Валовая продукция за вычетом материальных затрат есть фактическая чистая продукция. Трудности ее расчета вследствие необходимости вычленения материальных затрат из косвенных расходов преодолимы. В этой связи следует отметить важность эксперимента по расширению прав промышленных предприятий, допускающего возможность применения показателей, более точно отражающих трудовые затраты и экономию материальных ресурсов.

При распределении чистой продукции (она же валовой доход) ее надо разделить на оплату труда и прибыль. Это сложная проблема. Ее решение возможно с помощью единых (отраслевых, групповых) нормативов или возложения оптимизационных расчетов на сами коллективы. Фонд оплаты труда удовлетворяет текущие нужды, а фонд накопления — перспективные, блага сегодняшние «вешают» больше благ завтрашних. Поэтому следует, видимо, в целях выравнивания интереса к образованию этих фондов облагать каждый рубль оплаты труда более высокой исходной налоговой ставкой, чем рубль накопления.

Полученный фонд оплаты труда целесообразно разделить на основную и дополнительную части. Для этого может потребоваться специальный единый (отраслевой, групповой) норматив, устанавливаемый централизованно.

Основная часть фонда оплаты труда — источник выплаты тарифов (окладов). Они используются для стимулирования объема выпускаемой продукции, выполнения нормированных заданий при обеспечении должного качества изделий и сроков их выпуска. В тарифах (окладах) учитываются квалификация, сложность и другие характеристики труда. К этой части фонда относятся и премии, выплачиваемые в твердых размерах за улучшенное качество товаров, экономию ресурсов и т. д. В ходе дальнейшего изложения эти премии рассматриваются как часть тарифа и особо не выделяются.

Если размеры основной части фонда достаточны для привлечения нужного числа работников с оплатой в размерах тарифа, то каждый из них получит точно тарифный заработок. Если фонд оплаты больше, то каждый работник получит в пределах основного фонда сверхтарифный доход. Устойчивая часть сверхтарифного дохода может по решению предприятия переводиться в тарифную оплату труда, которую назовем сверхнормативным тарифным заработком. В его распределении допустима широкая дифференциация. При исчезновении условий для такого заработка коллектив вновь возвращается к обычному тарифу. Сохранение заниженных норм выработки в излагаемой схеме лишь увеличит число занятых и снизит заработок каждого. Более быстрое внедрение прогрессивных норм выработки приведет к высвобождению работников и к росту оплаты остающихся. Вместе с тем усилится необходимость их планомерного трудоустройства, более широкого централизованного учета потребностей в рабочей силе, развития системы переквалификации, совершенствования размеров и сроков оплаты труда во время нового обучения, бюджетного финансирования повышенных затрат начального этапа работы на новом месте и т. д.

При избытке основного фонда заработной платы над суммой всех тарифов часть избытка следует заложить в резерв, чтобы использовать в том случае, когда требующийся тарифный фонд окажется больше основного. При этом налогом облагается либо резерв, либо его использование. На практике резервирование произво-

дится в обратном случае: когда темпы роста оплаты превосходят увеличение производительности труда, т. е. резерв образуется в «трудные» времена для расходования в «лучшие».

Процентное превышение основного фонда оплаты труда над тарифным (нормативным) целесообразно облагать прогрессивным налогом. Тарифный же фонд налогом облагать не следует, ибо гораздо рациональнее сразу установить его на уровне, с которого налоги уже как бы сняты.

Налог относится к общему фонду сверхтарифного заработка, а не к средней заработной плате, которая увеличивается за счет сверхнормативного заработка. Преимущество налога на фонд перед налогом на среднюю заработную плату состоит в том, что в последнем случае появился бы искуc использовать изымаемую в виде налога часть средней зарплаты на привлечение дополнительных малоквалифицированных и низкооплачиваемых работников. Не увеличивая средней заработной платы, они облегчают труд тех, кто передал им свой «избыток» заработка. Это вело бы к снижению производительности труда.

Снятие указанных ограничений со средней заработной платы является частным случаем более широкого принципа — отказа от ограничения максимальных заработков. При сохранении искусственных ограничений приходится увеличивать численность работающих, обостряя и без того напряженный баланс труда. Максимум оплаты труда может более гибко лимитироваться исходным налогом на фонды потребления, накопления, налогом на избыток основного фонда зарплаты над тарифным и др.

Наблюдается тенденция к преодолению предельных размеров поощрения. Так, премии руководителям, ИТР и другим специалистам за разработку и внедрение новой техники, прогрессивных технологий и материалов, которые соответствуют современному технико-экономическому уровню или превосходят его, а также за рост удельного веса новой, высокоэффективной продукции в общем объеме производства могут выплачиваться сверх предельных размеров⁸. Условиями эксперимента по расширению прав промышленных предприятий предусмотрена выдача премий сверх предельных ограничений

⁸ Правда, 1983, 28 авг., с. 1.

руководителям, ИТР и другим специалистам за расширение номенклатуры новой продукции и увеличение экспорта

Если планируемая сумма основного заработка не позволяет выплачивать тариф всем привлекаемым работникам, то это не основание для уменьшения тарифа. Тариф — закон. Как цены на покупаемые средства производства зависят от средних параметров этих средств, а не от фактического применения, так и тарифная оплата должна производиться исходя из средних возможностей работников соответствующей квалификационной группы.

Какие меры предпринять, если недостает денег для выплаты тарифа нужному числу работников, без которых производство технологически невозможно? Тогда следует либо использовать ранее накопленные резервы по заработной плате (основной и дополнительной), либо проанализировать условия получения и возврата кредитов под какие-то мероприятия, повышающие эффективность производства в будущем. Придется более настойчиво экономить материальные затраты, внедрять трудосберегающую технологию, улучшать качество производимой продукции с тем, чтобы ее полезный эффект увеличивался быстрее расходов на ее производство.

Тезис о том, что меньше тарифа платить нельзя, не означает, что за тариф не надо работать, что он автоматически выдается всем состоящим в штатном расписании или присутствующим на службе. Для тех, кто не выполняет норм, допускает брак, прогуливает, тариф снижается. Например, за брак можно взыскивать до $\frac{2}{3}$ зарплаты. Остальным тариф гарантируется, если заработан основной фонд оплаты труда.

Государство периодически повышает тариф. В этом проявляется одна из сторон политики роста уровня жизни трудящихся. Но заработать фонд для повышения тарифа должны сами коллективы, которые обязаны изыскивать резервы и привести их в действие.

Коль скоро при нормальных условиях тариф гарантируется, он выступает минимальной нормой оплаты труда. Минимальный тариф соответствует минимально допустимому обществом личному доходу.

Дополнительная оплата труда выделяется, чтобы компенсировать неопределенность производственных коллективных результатов, во многом зависящих от инициативы, предприимчивости, оперативности, совершен-

ствования техники, технологии, управления и т. д. В ходе реализации плана дополнительная оплата труда (к ней близок сверхнормативный тарифный заработок) может оказаться выше заранее намеченной, но может и снизиться до нуля. Как видим, различия между основной и дополнительной оплатой определяются общим уровнем эффективности, а не тем, как полагают некоторые экономисты, что основная оплата улавливает количество труда, а дополнительная — качество.

Если же дополнительная оплата превосходит нормативный процент к тарифному (нормативному) фонду, то она образует нечто вроде второго сверхтарифного дохода. Его, как и первый сверхтарифный доход, целесообразно облагать прогрессивным налогом, возможно, даже не отдельно, а вместе с ним. Тогда налоговый механизм упростится. Не исключено и его дальнейшее упрощение.

Дополнительная оплата труда включает также фонды социально-культурных мероприятий и жилищного строительства. Часть этих фондов должна планироваться как некий неснижаемый минимум.

Резерв дополнительной заработной платы, создаваемый за счет фонда дополнительной оплаты труда, понадобится расходовать тогда, когда дополнительная заработная плата (как и тарифная оплата) ниже нормы⁹.

Дополнительная часть оплаты труда переводится в форму прибыли, поскольку это удобно для учета фактора некоторой неопределенности коллективного результата. В этом случае прибыль вбирает в себя часть оплаты труда и содержит стоимость не только прибавочного, но и необходимого продукта. Это надо учитывать в народнохозяйственных расчетах, чтобы не преувеличивать размеры действительного накопления за счет завышенного уровня рентабельности.

Фонд накоплений по единым (отраслевым, групповым) нормативам необходимо разделить на две части — расходуюмую предприятием самостоятельно и регулируемую централизованно. Первая часть — это небольшие инвести-

⁹ В настоящее время формально на тарифную долю оплаты рабочих промышленности СССР, включая надбавку за районный коэффициент и компенсационные выплаты, приходится 80% заработка, на премии — около 20%. Но среди этих премий преобладают поощрения за перевыполнение норм, экономию ресурсов и др. Они не зависят от конечного коллективного результата и примыкают к тарифу, основному заработку. Таким образом, дополнительная реальная, колеблющаяся, необязательная часть оплаты рабочих практически крайне мала, для ИТР и служащих она выше.