

Гайдар Е. Т.

Проблемы совершенствования системы образования фонда заработной платы.

Рассматривается проблема усиления связи заработной платы с конечными результатами деятельности хозяйственных звеньев. Анализ применения нормативного метода планирования и остаточного принципа образования фонда заработной платы позволяет сделать вывод, что обеспечение реальной заинтересованности хозяйственных звеньев в повышении эффективности производства возможно лишь при наличии стабильных, долговременных нормативов. Соблюдение данного требования возможно при условии перехода от использования нормативов массы заработной платы и зависимости от объема производства к нормативам ее прироста, разработке и внедрения автоматически действующих регуляторов, препятствующих необоснованной дифференциации в оплате труда.

Перевод экономики на интенсивный путь развития, резкое повышение эффективности и качества работы во всех звеньях народного хозяйства невозможны без обеспечения реальной заинтересованности коллективов в выявлении внутренних резервов. Если в условиях экстенсивного развития существовала возможность добиваться высоких темпов экономического роста за счет вовлечения и концентрации в ключевых звеньях дополнительных трудовых, материальных, финансовых ресурсов, то в настоящее время, в условиях интенсификации, именно повышение эффективности производства на уровне предприятий становится основным источником экономического развития.

Практика функционирования социалистического хозяйственного механизма убедительно показала, что в условиях ограниченного прироста вовлекаемых в процесс производства ресурсов вышестоящим органам сложно устанавливать хозяйственным звеньям реальные плановые задания по темпам роста экономических показателей, если сами хозяйственные звенья в этом не заинтересованы. При этом планы часто оказываются либо недостаточно напряженными, либо перенапряженными, что одинаково ведет к значительным потерям. Связанные с перенапряженностью планов недопоставки топлива, сырья, полуфабрикатов, отставание с вводом в строй производственных мощностей нарушают нормальную работу предприятий-потребителей, во многих случаях вынуждают вносить коррективы в план их работы. Как отмечалось в Отчетном докладе ЦК КПСС XXVI съезду, «широкие масштабы приобрела практика корректировки планов в сторону

их понижения. Такая практика дезорганизует хозяйство, разлагает кадры, приучает их к безответственности»¹.

Долгое время и в теории, и на практике господствовала концепция, согласно которой реальная заинтересованность хозяйственных звеньев в разработке напряженных планов может быть обеспечена на основе совершенствования образования и использования фондов экономического стимулирования (фонда материального поощрения, фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, фонда развития производства, специальных фондов). Недостатки функционирования системы фондов экономического стимулирования в девятой и десятой пятилетках – отрыв нормативов образования фондов от процесса составления пятилетнего плана, нестабильность, частые пересмотры нормативов, – существенно снижали стимулирующие воздействия данных фондов. Вместе с тем и сами размеры фондов экономического стимулирования ставят жесткие пределы их реальному влиянию на поведение хозяйственных звеньев. Руководство предприятия в подавляющем большинстве случаев не пойдет на вскрытие в плане крупных резервов роста эффективности производства для того, чтобы получить прирост фонда материального поощрения на 10–20% (1–2% совокупного фонда оплаты по труду), рискуя в случае срыва поставщиками обязательств, задержки ввода в строй производственных мощностей и прочих непредвиденных обстоятельств не выполнить план со всеми вытекающими последствиями для уровня премий руководства, оценки его деятельности вышестоящими органами и т. д., особенно если в следующем году возросшие показатели могут послужить основой доведения предприятию нереально высокого плана.

В настоящее время представляется бесспорным, что обеспечение реальной заинтересованности хозяйственных звеньев в повышении эффективности производства и вскрытии резервов возможно лишь на основе долговременной и стабильной увязки основного фонда оплаты по труду – фонда заработной платы – с результатами их работы. Намеченный постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июня 1979 г. о совершенствовании хозяйственного механизма и осуществляемый в настоящее время на практике переход к образованию фонда заработной платы по стабильным, утвержденным в пятилетнем плане нормативам от объема производства, как правило, от объема нормативной чистой продукции (НЧП), соответствующее расширение прав предприятий и объединений в области использования фонда заработной платы являются важным шагом в решении этих проблем. Однако, как указывал тов. Л. И. Брежнев, «на практике хорошо и плохо работающие предприятия ставятся подчас в одинаковые условия. Невыполнение

¹ Материалы XXVI съезда КПСС. М.: Политиздат, 1981. С. 50.

плановых заданий покрывается корректировкой плана в сторону его уменьшения. В то же время средства от экономии, полученные передовыми предприятиями, под различными предлогами изымаются»².

Усиление связи заработной платы с результатами производства предполагает обеспечение реальной стабильности нормативов, полное использование нормативных методов планирования заработной платы, в частности, в процессе составления окончательного варианта пятилетнего плана, дальнейшее повышение гибкости тарифной системы. Если бы необходимость усиления стимулирующей роли заработной платы, ее связи с конечными результатами труда предприятий и объединений была единственной задачей в области оплаты труда, решить ее было бы сравнительно просто. На деле, однако, параллельно приходится постоянно иметь в виду необходимость устранения необоснованной дифференциации в уровне заработной платы работников различных хозяйственных звеньев. Темпы роста объема и эффективности производства предприятий и объединений существенно колеблются в зависимости от факторов, непосредственно не связанных с трудовыми усилиями их коллективов. На них оказывают влияние объективные закономерности научно-технического прогресса, величина централизованных капиталовложений, изменения структуры потребностей, условий снабжения сырьем и материалами, базовая степень использования внутренних резервов и т. д.

Как показывает опыт, тесная увязка динамики заработной платы и результатов деятельности при отсутствии или недостаточном воздействии нормативных рычагов на необоснованную дифференциацию заработной платы ведет к повышению по большой группе динамически развивающихся предприятий темпов роста как объема производства, так и фонда заработной платы. Эти показатели существенно превышают их средние уровни в целом по экономике.

Сам по себе быстрый рост заработной платы в этих звеньях на первый взгляд не представляет собой угрозы для нарушения существующих пропорций, ведь он сопровождается соответствующим (или опережающим) ростом конечного результата производства – валового дохода (чистой продукции). Однако быстрый рост заработной платы на предприятиях, развивающихся быстрыми темпами, ведет к усилению дифференциации в оплате труда, росту текучести рабочей силы, вызывает насущную необходимость привести уровень оплаты труда предприятий, по объективным причинам развивающихся медленнее, в соответствие с новыми условиями.

² Речь тов. Л. И. Брежнева на Пленуме ЦК КПСС 16 ноября 1981 г. // Коммунист, 1981. № 17. С. 10.

Дело в том, что в значительном числе народнохозяйственных звеньев в силу объективных причин не может быть обеспечен рост производительности труда, равный или хотя бы близкий к среднему по народному хозяйству, и тем более к росту производительности труда в быстро развивающихся отраслях.

Например, в СССР при общем увеличении производительности труда по промышленности в целом в период с 1975 по 1980 гг. – на 17% рост данного показателя по машиностроению составил – 39, в топливной промышленности – 8, в черной металлургии – 8, пищевой промышленности – 4% и т. д.³. В НРБ при росте производительности труда по промышленности за тот же период на 28% этот показатель в машиностроении возрос на 44, в топливной промышленности на 22, производстве электроэнергии – 12, в швейной промышленности – на 2% и т. д.⁴

В результате в подобных отраслях рост заработной платы может опережать рост производительности труда и в результате привести к общему опережению роста заработной платы по отношению к росту производительности труда по экономике в целом с соответствующими неблагоприятными последствиями и ухудшением положения на рынке предметов потребления. Это в свою очередь резко снижает стимулирующее воздействие заработной платы.

Поэтому системы стимулирования, не предусматривающие устранение неоправданной дифференциации, оказываются недейственными, их использование ведет к серьезным противоречиям в экономике.

Как известно, существует два основных пути обеспечения связи оплаты по труду с результатами производства: это использование остаточного принципа образования фонда заработной платы и нормативное планирование фонда заработной платы.

Противоречия между необходимостью усилить стимулирующую роль заработной платы и ограничить необоснованную дифференциацию в оплате труда наиболее ярко проявляются при использовании остаточного принципа образования фонда заработной платы.

Наиболее тесная увязка заработной платы с результатами работы предприятий обеспечивается при использовании остаточного принципа образования заработной платы на основе распределения валового дохода. При этом из валового дохода предприятия (разности между стоимостью реализованной продукции и стоимостью материальных затрат) производятся обязательные платежи государству и его местным органам, оплата

³ Народное хозяйство СССР в 1980 году. М.: Финансы и статистика, 1981. С. 137.

⁴ Статистически годишник на Народна Република България. София, 1981. С. 210.

кредитов и процентов по ним, а оставшаяся величина распределяется между фондами финансирования инвестиций, резервным фондом и фондом заработной платы.

Рабочие и служащие в течение года получают заработную плату в виде аванса, окончательный же расчет заработной платы производится по окончании года, после получения информации о фактической величине реализованного валового дохода и направлениях его распределения.

На этой основе достигается четкая зависимость, во-первых, средней заработной платы от динамики основных факторов, повышающих эффективность производства на предприятии, – снижение материальных расходов, расходов на оплату кредитов, увеличение объема производства, сокращение численности занятых и т. д. прямо ведет к соответствующему росту средней заработной платы; во-вторых, от достигнутого уровня эффективности производства базисные различия в степени использования ресурсов также прямо влияют на пропорции заработной платы. Если, например, при той же численности работников к моменту перехода к использованию остаточного принципа образования фонда заработной платы одно предприятие создает валовый доход, в 2 раза превышающий доход другого, то уровень средней заработной платы на этом предприятии при отсутствии воздействия нормативных рычагов ограничения дифференциации и при прочих равных условиях также должен быть в 2 раза выше.

На существенное стимулирующее действие принципа остаточного образования фонда заработной платы, обеспечивающего прямую и четкую зависимость оплаты по труду с конечными результатами, справедливо указывают сторонники его использования в промышленности СССР⁵.

В промышленности система распределения валового дохода в наиболее чистом виде⁶ применяется с 1961 г. в СФРЮ. Опыт этой страны позволяет проиллюстрировать как преимущества данного способа организации оплаты по труду, так и возникающие при этом проблемы и противоречия.

Как показала практика, эта система способна оказать особенно сильное стимулирующее воздействие на вскрытие резервов роста эффективности производства непосредственно в низовых звеньях – на предприятиях, в цехах. Если заработная плата, основной источник удовлетворения потребностей работающих, решающим образом

⁵ Скобликов Е. А. Совершенствование хозрасчета на основе чистой продукции. // Известия АН СССР, сер. экономическая. 1981. № 6. С. 48-61.

⁶ Как известно, в настоящее время система остаточного образования фонда заработной платы на основе распределения валового дохода вводится в НРБ. Однако в Болгарии при этом сохраняется нормативное регулирование прироста заработной платы и прогрессивное налогообложение превышения средней заработной платы над отраслевым уровнем, что по существу позволяет характеризовать вводимую систему как промежуточную между системой остаточного образования ФЗП и его нормативным планированием.

зависит от экономного использования сырья, энергии, полуфабрикатов, если среднюю заработную плату можно увеличить за счет совмещения профессий, расширения зон обслуживания и высвобождения на этой основе части занятых, то естественно, что резервы выявляются быстро и оперативно. В значительной степени это способствовало сравнительно высоким темпам роста югославской экономики, развивающейся в условиях ограниченности природных ресурсов⁷.

Вместе с тем быстро проявился и ряд противоречий, связанных с подобной организацией системы финансирования и материального стимулирования. Данная модель позволяет капиталоемким отраслям или отраслям и видам деятельности, в которых действуют благоприятные факторы, выступать инициаторами повышения личных доходов. Затем оно распространяется на остальные отрасли вследствие давления, которое возникает в противовес излишним и необоснованным различиям в оплате за одну и ту же работу⁸.

Так, например, личные доходы на одного занятого в переработке нефти и газа составляли в 1980 г. – 11531 дин. (160,1% от среднего уровня по народному хозяйству), в электроэнергетике – 9240 дин. (128,9%). В то же время в производстве текстиля – 5799 дин. (80,1%), готовых изделий из него – 5413 дин. (75,5%), в производстве кожаной обуви и галантереи – 6021 дин. (84%) и т. д.⁹

Предположение, что часть дохода, связанного с действием благоприятных факторов, может быть легко изъята на основе платежей рентного типа, на практике не подтвердилось. Объективно определить размеры подобных платежей, особенно в тех случаях, когда они связаны с лучшими условиями производства или реализации продукции – благоприятным местоположением, близостью к источникам сырья, рыночной монополией, – крайне сложно. Ориентация же при их построении на сравнение фактических уровней доходов и изъятие величины, превышающей среднюю, ведет к уравнительности и не стимулирует повышение эффективности производства¹⁰.

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

⁷ Темп роста конечного общественного продукта СФРЮ в 1966–1980 гг. – 5,8% (в ценах 1972 г.).

⁸ Nušinič M., Teodorovič I. Programirana raspodiela društvenog proizvoda. // Ekonomski pregled, 1978. № 9–10. С. 529.

⁹ Statistički Godišnjak Jugosavlje. Beograd, 1981.

¹⁰ Аналогичные трудности при введении системы платежей рентного типа возникают и в других социалистических странах, в частности в ВНР. См.: Reves G. Regulation of Earnings in Hungary. // Acta Oeconomica. V. 20. № 3. P. 286.

распределения валового дохода по предприятиям. Если в 1980 г. 26,8% из них имели норму рентабельности до 2% (значительная часть из них убыточна), то 11,2% обеспечивали рентабельность свыше 20%¹¹. В результате началось быстрое общее сокращение доли накопления в валовом доходе хозяйственных звеньев, в период с 1971 по 1979 г. она сократилась с 15/ до 11,7%¹².

Теоретически этому процессу должна была бы препятствовать заинтересованность хозяйственных звеньев в увеличении накопления с целью обеспечить последующий рост валового дохода и соответственно личных доходов. Однако действие данного фактора оказалось недостаточным, «Ситуация такова, что трудовые коллективы основных организаций объединенного труда до сих пор не ощущают накопление как фактор развития, не видят в нем своего интереса»¹³.

На практике социалистические предприятия, попавшие в трудных условия из-за недостатка средств на накопление, лишь в незначительной степени ощущают экономические тяготы. Наоборот, недостаточный рост личных доходов, не превышающий средний по отрасли (но превышающий рост валового дохода предприятия), может служить основанием для предоставления дополнительных кредитов, благоприятного изменения уровня регулируемых государством цен и т. д. В результате в ситуации постоянного роста цен выявилась тенденция роста реальных личных доходов сверх роста производительности труда¹⁴.

Быстрый и стабильный рост инвестиций, происходящий несмотря на недостаточный уровень внутреннего накопления, ускоряет экономическое развитие, содействует устранению диспропорций в отраслевой структуре, но приводит к избыточной задолженности, в том числе внешней, высоким темпам инфляции, что, как известно, в свою очередь способствует усилению дифференциации доходов. В 1971–1978 гг. среднегодовые темпы роста денежной массы составили 31%¹⁵. Это, естественно, не могло не привести к превышению спроса над предложением и быстрому росту цен.

В этих условиях значительно ослабляется и стимулирующее влияние системы распределения валового дохода на выявление резервов роста-эффективности. Как отмечает югославский экономист Драгомир Войнич, «в условиях весьма динамичного роста цен и стоимости жизни... организации объединенного труда были значительно

¹¹ *Vojnić D.* Društvena reprodukcija i društveni odnosi // *Ekonomski pregled*, 1981. №9–10. С. 417.

¹² Привредна кретања. Београд, 1980. № VI. С. 76.

¹³ Друштвено усмеравање распоређивања чисто дохотка у организацијама удруженог рада.// *Економика удруженог рада*, 1979. № 10. С. 556.

¹⁴ *Nušinović M., Teodorović I.* Programirana raspodiela drustvenog proizvoda. // *Ekonomski pregled*, 1978. № 9–10. С. 538.

¹⁵ *Пуновац З.* Искуства и проблеме остваривања система и политике цена.// *Економика удруженог рада*.

больше заинтересованы в том, чтобы проблемы уровня своих доходов решать на основе борьбы за изменение соотношений цен, чем путем борьбы за увеличение производительности труда, лучшего использования производственных мощностей, снижения производственных издержек и, одним словом, на основе борьбы за увеличение эффективности хозяйствования»¹⁶. Постоянная нацеленность на увеличение номинальных личных доходов, которые должны были в условиях инфляции следовать за уровнем цен приводила к неоправданному снижению дифференциации внутреннего распределения в рамках отдельных организаций и увеличению дифференциации оплаты за то же количество и качество труда между различными организациями.

Отрицательные последствия, к которым ведет неоправданная дифференциация личных доходов работников различных хозяйственных звеньев – снижение уровня внутреннего накопления и роста инфляции, – вызвали необходимость ограничить дифференциацию на основе так называемых самоуправленческих соглашений, регулирующих пропорции распределения валового дохода на потребление и накопление, максимальные и минимальные уровни заработной платы и т. д. Соглашения действительно позволили сгладить ряд диспропорций в распределении валового дохода, избежать крайностей в дифференциации личных доходов работающих. Однако при отсутствии выраженной прогрессии финансовых обязательств организаций объединенного труда в зависимости от уровня и роста личных доходов работников и валового дохода в целом направление лучше работающими или находящимися в более благоприятных условиях организациями большей доли доходов на накопление в динамике приводит к более высоким темпам развития при меньшем росте задолженности и к дальнейшему увеличению дифференциации по уровню технологического развития, условиям труда и в конечном итоге по уровню доходов на личное и общественное потребление.

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.

Таким образом, применение системы остаточного образования фонда оплаты по труду на основе распределения валового дохода в ее чистом виде, позволяя быстро и

1979. № 10.

¹⁶ Vojnić D. Ekonomska Efekasnost i društvena rentabilnost investicija u SFR Jugoslavij u posleratnom periodu. //

эффективно вскрыть резервы роста эффективности, повысить заинтересованность работающих в конечных результатах работы хозяйственных звеньев, вместе с тем ведет к ряду неблагоприятных экономических последствий, которые в целом оказывают сдерживающее влияние на заинтересованность хозяйственных звеньев в ускорении темпов научно-технического прогресса и т. д.

Метод нормативного планирования заработной платы по сравнению с системой остаточного образования заработной платы на основе распределения валового дохода позволяет быстрее и проще выравнивать различия в результатах работы. Если система распределения валового дохода предполагает установление связи оплаты по труду не только с ростом результата, но и с его уровнем (чем выше уровень валового дохода на одного занятого, тем больше при прочих равных условиях размер оплаты по труду), то нормативное планирование заработной платы обуславливающее равные исходные уровни качества работы на различных предприятиях, дает возможность увязывать изменения фонда заработной платы с отклонениями объема производства от плана или базисного уровня.

Конечно, если нормативы заработной платы на рубль продукции разрабатываются таким образом, что базисный уровень средней заработной платы на передовом предприятии, уже в значительной мере вскрывшем свои резервы (например, Щекинский комбинат), устанавливается на том же уровне, что и у более слабо работающего предприятия, имеющего возможность значительно повысить производительность труда, то в привилегированном положении по оплате труда окажутся предприятия, работавшие наиболее слабо.

Решение здесь, по-видимому, не может быть универсальным, оно предполагает детальный анализ условий производства в конкретных хозяйственных звеньях, различных факторов, дифференцированный подход к определению связи оплаты с базисным уровнем эффективности-производства. Но для подобных индивидуальных решений, по нашему мнению, механизм остаточного образования фонда оплаты по труду на основе распределения валового дохода приспособлен заметно хуже, чем нормативное планирование заработной платы. При остаточном образовании фонда заработной платы в целях устранения необоснованных различий в оплате труда приходится либо предусматривать для находящихся в более благоприятном положении предприятий изъятие части валового дохода на основе использования платежей рентного типа, либо регулировать распределение валового дохода, фиксируя долю в нем заработной платы. Если первый метод отнюдь не всегда пригоден – изъятие части валового дохода может

противоречить требованиям форсированного роста накопления и капиталовложений в данных отраслях и производствах – то второй, по сути дела, более сложно приводит к тому же нормативному планированию заработной платы при его увязке с валовым доходом.

Это обстоятельство делает, по нашему мнению, использование нормативного метода планирования заработной платы предпочтительным при увязке оплаты по труду с конечными результатами производства, особенно на стадии перехода к методам хозяйствования, ориентированным на усиление экономического стимулирования и хозяйственной самостоятельности предприятий и объединений, когда еще велико влияние факторов, вызванных условиями работы в предшествующем периоде (капиталовложения, структура производственных мощностей, специализация, ассортимент выпускаемой продукции и т. д.).

Можно выделить две основные модификации нормативного метода планирования заработной платы – нормативы массы заработной платы в зависимости от общего объема производства и нормативы прироста заработной платы в зависимости от прироста объема производства. К настоящему времени в социалистических странах накоплен большой опыт по их использованию, который может служить основой их сравнительного анализа.

На первый взгляд, увязка массы заработной платы с общим объемом производства, применяемая в настоящее время в СССР, обеспечивает значительное стимулирующее воздействие, ведь с конечным результатом связывается не часть заработной платы – ее прирост, а весь объем. Подобное мнение часто встречается в экономической литературе, но представляется нам недостаточно обоснованным.

Этот аргумент за использование данной модели нормативного планирования заработной платы имел бы смысл, если бы нормативы для хозяйственных звеньев были не индивидуальными, а универсальными т. е. действовали бы, например, для всех предприятий и объединений отрасли. Но в этом случае нормативное планирование заработной платы ничем по существу не отличается от системы распределения валового дохода и обладает тем же недостатком – ведет к быстрому росту дифференциации по факторам действовавшим в прошедшем периоде, на которые хозяйственные звенья при всем желании не могут оказать влияния. Поэтому на практике подобные универсальные нормативы массы заработной платы не могут применяться. Например, в отрасли приборостроения СССР норматив заработной платы составлял в 1979 г. 21,11 коп./руб., а в лесозексплуатации 36,25 коп./руб. или в 1,7 раза больше¹⁷.

¹⁷ Кунельский Л. Э. Заработная плата и стимулирование труда. Социально-экономические аспекты. М.: Экономика, 1981. С. 73–74.

Индивидуальные же нормативы, разрабатываемые отдельно для каждого предприятия и объединения, в части, связанной с базисным уровнем заработной платы, лишь фиксируют сложившееся положение, как и базисный фонд заработной платы в системе нормативов прироста заработной платы в зависимости от прироста объема производства. При необходимости учета специфических условий работы того или иного звена может использоваться как построение нормативов массы заработной платы с учетом этой специфики, так и прямая корректировка базисного фонда заработной платы.

Вместе с тем использование нормативов массы заработной платы жестко связывает и прирост заработной платы с приростом объема производства теми же пропорциями, которые регулируют связь базового фонда оплаты по труду с базовым объемом производства.

Пусть, например, на трех предприятиях одной подотрасли А, Б и В в результате различий между ними по уровню развития производства, не связанных прямо с количеством и качеством труда коллективов, затраты заработной платы на руб. чистой продукции соответственно 40, 50 и 60 коп. Пусть, исходя из народнохозяйственных пропорций, установлено, что приросту объема производства в данной подотрасли на 1% должен соответствовать прирост заработной платы на 0,7%. У нас нет оснований дифференцировать степень зависимости прироста заработной платы от прироста объема производства лишь вследствие того, что они различны в базовом периоде. Прирост производительности труда в значительно большей степени, чем ее сложившиеся соотношения, зависит непосредственно от коллектива предприятия, особенно если переход к нормативному планированию заработной платы сопровождается в соответствии с логикой развития хозяйственного механизма расширением прав предприятий и объединений¹⁸.

Применение на предприятиях А, Б и В нормативов, установленных на уровне соответственно 0,4, 0,6 и 0,7 руб. фонда заработной платы на 1 руб. объема производства, не позволяет обеспечить необходимое соотношение между ростом производства и заработной платы. Пусть объем производства на каждом из предприятий – 1 млн. руб. Тогда фонд заработной платы предприятия А – 400 тыс. руб. В этом случае прирост объема производства на 10% (до 1,1 млн. руб.) приведет к росту фонда заработной платы на 40 тыс. руб. ($400 \text{ тыс.} \times 1,1 - 400 \text{ тыс. руб.}$), или также на 10%. Зависимость – 1% прироста фонда заработной платы на 1% прироста объема производства – будет в этом случае сохраняться и на предприятиях Б и В.

¹⁸ В принципе, несмотря на это может возникнуть необходимость в дифференциации, связи прироста фонда заработной платы с приростом объема производства и по отдельным предприятиям одних и тех же отраслей

Это не только противоречит требованиям, вытекающим из приведенного примера (0,7% прироста ФЗП на 1% прироста объема производства), но и логике сбалансированного функционирования экономики – ведь всегда есть отрасли и предприятия, в которых допускается рост оплаты по труду более быстрый, чем рост объема производства, а если в динамично развивающихся хозяйственных звеньях при этом рост заработной платы не отстает от роста объема производства, то общее опережение темпов роста заработной платы по сравнению с ростом объема производства неизбежно.

Следовательно, чтобы обеспечить требуемое соотношение роста заработной платы и объема производства, необходимо на основе планируемого роста объема производства рассчитать индивидуально для каждого предприятия уровень нормативов. Например, если планируемый рост объема производства по каждому из предприятий равен 10%, то норматив, обеспечивающий требуемое соотношение, будет:

$$\text{для предприятия А } \frac{400 \text{ тыс.} \times 0,1 \times 0,7 + 400}{1000 \times 1,1} = \frac{428}{1100} = 0,389,$$

$$\text{для предприятия Б } \frac{500 \times 0,1 \times 0,7 + 500}{1000 \times 1,1} = \frac{535}{1100} = 0,486,$$

$$\text{для предприятия В } \frac{600 \times 0,1 \times 0,7 + 600}{1000 \times 1,1} = \frac{642}{1100} = 0,584.$$

Использование нормативов массы фонда заработной платы требует их разработки индивидуально для каждого предприятия и по каждому году пятилетки, исходя из планируемых темпов роста объема производства, т. е. на стадии составления пятилетнего плана они не оказывают стимулирующего воздействия. Их роль должна проявиться в первую очередь в годовых планах в процессе уточнения пятилетнего плана, принятия встречных обязательств, в процессе выполнения плана. Рассмотрим их действие в этом процессе с точки зрения соблюдения требуемых пропорций между ростом объема производства и фонда заработной платы.

Пусть предприятие А в процессе принятия годового плана на основе использования внутренних резервов предложило увеличить задания пятилетнего плана по росту объема производства с 10 до 20%. Тогда его фонд заработной платы должен возрасти до 1000 тыс. руб. $\times 1,20 \times 0,389 = 468$ тыс. руб. Дополнительный рост объема производства на 10% сопровождается в соответствии с нормативом роста фонда заработной платы также на $10\% \left(\frac{468 - 428}{400} = \frac{40}{400} = 10\% \right)$, что нарушает установленные пропорции.

Таким образом, если в процессе составления пятилетнего плана нормативы массы заработной платы не действуют – индивидуальные значения нормативов являются результатом его разработки, то в процессе их действия они могут оказывать сильное стимулирующее влияние на хозяйственные звенья, но не позволяют поддерживать плановое соотношение роста объема производства и заработной платы. Если попытаться ввести подобные нормативы в процессе разработки пятилетнего плана¹⁹, то усилившееся их стимулирующее воздействие углубит и диспропорции в заработной плате, зависимость 1% роста заработной платы от 1% роста объема производства будет перенесена на стадию разработки пятилетнего плана.

По нашему мнению, именно указанные недостатки системы нормативов массы заработной платы явились причиной того, что практически нигде не удалось обеспечить их стабильного действия. Если, с одной стороны, нормативы массы позволяют увеличивать фонд заработной платы теми же темпами, что и объем производства (в пределах, превышающих задания пятилетки), то, с другой стороны, неизбежная индивидуализация подобных нормативов позволяет устранять возникающие диспропорции самым простым путем – на основе пересмотра нормативов в сторону их понижения. Как отмечалось, например, на декабрьском (1972 г.) Пленуме БКП «вместо нормативного регулирования заработной платы происходит обратное: нормативы приспособляются к заработной плате и почти не используются в организации труда и производства»²⁰.

К сожалению, подобный метод устранения диспропорций не только ослабляет действие системы, но по существу подрывает ее. Если увеличение темпов роста объема производства и заработной платы ведет к корректировке нормативов, стимулирующее действие системы становится равным нулю и она превращается в неоправданно усложненный вариант контроля за фондом заработной платы.

Регулирование прироста заработной платы в зависимости от прироста объема производства позволяет разрешить ряд противоречий, связанных с использованием нормативов массы заработной платы. Выделение базового фонда заработной платы дает возможность применять универсальные или отраслевые нормативы, так как требования к приросту объема производства на 1 руб. прироста заработной платы могут носить более универсальный характер по сравнению с их исходными соотношениями²¹. Задача

¹⁹ Индивидуальные нормативы разрабатываются на стадии составления контрольных цифр и доводятся до предприятия, а затем составляется окончательный вариант пятилетнего плана с учетом предложений предприятий, заинтересованных в росте объема производства.

²⁰ Работническо дело, 1972. 14 декабря.

²¹ Подобные отраслевые нормативы применяются в СССР и в настоящее время, но лишь для корректировки фонда заработной платы при перевыполнении плана – например, 0,7% в черной и цветной металлургии,

обеспечения плановых пропорций между ростом объема производства и ростом заработной платы решается при этом непосредственно установлением самого норматива, в приведенном примере 0,7% роста фонда заработной платы на 1% роста объема производства. В результате появляется возможность использовать нормативы и в процессе разработки пятилетнего плана, обеспечить долговременную и стабильную заинтересованность хозяйственных звеньев в повышении эффективности и росте объема производства, избежать отрицательного; влияния пересмотра индивидуальных нормативов на заинтересованность хозяйственных звеньев во вскрытии резервов.

Указанные обстоятельства позволяют, на наш взгляд, сделать вывод, что стабильная увязка оплаты по труду с его результатами может быть обеспечена лишь на основе перехода от использования нормативов фонда заработной платы от объема производства к применению нормативов, увязывающих их приросты.

Однако само по себе установление нормативов роста заработной платы в зависимости от роста объема производства без использования нормативных рычагов ограничения дифференциации средней заработной платы по предприятиям не позволяет избежать серьезных диспропорций в оплате труда.

Централизованно устанавливаемые нормативные рычаги, препятствующие необоснованной дифференциации заработной платы, применялись в ряде социалистических стран (НРБ, ЧССР и т. д.), но наибольшее развитие они получили (с 1968 г.) в ВНР. По нашему мнению, этот фактор наряду с прочими в значительной степени способствовал обеспечению в этой стране стабильности увязки оплаты по труду с результатами производства.

В рамках наиболее распространенной в ВНР системы регулирования фонда заработной платы в зависимости от роста валового дохода предусмотрено, что рост объема произведенного валового дохода на 1% дает предприятиям право увеличить фонд заработной платы на 0,4%. При более высоких темпах прироста фонда заработной платы по отношению к приросту валового дохода он облагается дополнительным прогрессивным налогом. С 1980 г. при превышении роста заработной платы по сравнению с нормативным уровнем до 1% предприятие обязано внести в бюджет 150%, от 1 до 2% – 250%, а свыше 2% – 300% суммы превышения. В случае, если прирост средней заработной платы работающих превышает определенный установленный уровень, он также облагается дополнительным налогом.

0,6% в химической промышленности, в производстве строительных материалов, 0,5% в машиностроении и т. д.

В отраслях, для которых характерно существенное колебание объемов производства, применяется система регулирования роста средней заработной платы в зависимости от роста объема валового дохода на одного занятого. При ее использовании предприятия имеют право увеличивать среднюю заработную плату на 0,3% при росте производства валового дохода на одного занятого на 1% без налогообложения. При более быстром повышении предусмотрены возрастающие платежи. Кроме того, при росте средней заработной платы более чем на 9% предусмотрен дополнительный налог.

Общей тенденцией развития регулирования заработной платы в ВНР после 1968 г. было постепенное ослабление действия рычагов, направленных на устранение дифференциации в оплате труда. С накоплением опыта использования хозяйственного механизма, ростом хозяйственной самостоятельности и усилением ответственности предприятий за результаты работы расширились их права в области оплаты труда, снижалась прогрессия в налогообложении прироста средней заработной платы, увеличивался льготный, безналоговый интервал ее прироста. Но и в настоящее время данные рычаги являются действенным средством предотвращения неоправданной дифференциации в оплате труда.

Вместе с тем опыт развития системы регулирования заработной платы в ВНР позволил вскрыть и ряд противоречий в действии рычагов регулирования дифференциации, ориентированных на ограничение прироста средней заработной платы.

Прогрессивное налогообложение прироста средней заработной платы часто приводило к тому, что предприятия были заинтересованы в большой степени в привлечении дополнительной рабочей силы, что сказалось не на росте средней заработной платы, а на повышении эффективности использования живого труда. К неблагоприятным для предприятий последствиям вели также изменения в технологии производства, требующие привлечения более квалифицированного, а следовательно, и более высокооплачиваемого труда, что, естественно, требовало быстрого повышения средней заработной платы. Наоборот, увеличение численности низкоквалифицированного персонала, формально сокращая уровень средней заработной платы на предприятии, по сути позволяло неоправданно увеличивать ее уровень по конкретным квалификационным группам.

Именно потому, что регулирование фонда заработной платы путем сокращения численности персонала создает крайне благоприятные возможности для роста средней заработной платы (вся экономия целиком направляется на дополнительную оплату труда остающихся рабочих), оно требует обязательного применения предельного уровня льготного почтения средней заработной платы, превышение которого облагается высоким

налогом, делающим его практически неприемлемым для предприятия. Это, естественно, ограничивает заинтересованность предприятия во вскрытии резервов, делает выгодным их сохранение для использования в следующем году.

Общим недостатком систем регулирования, ориентированных на ограничение дифференциации приростов средней заработной платы, является то, что они не позволяют предприятиям, по различным причинам оказавшимся в неблагоприятном положении с точки зрения оплаты труда, сравнительно быстро компенсировать отставание.

Проявления указанных противоречий можно в значительной степени избежать, если объектом прогрессивного налогообложения сделать не прирост средней заработной платы, а разницу между нормативным фондом заработной платы, рассчитанным исходя из фактической квалификационно-должностной структуры персонала предприятия, нормативных, утвержденных государством ставок оплаты труда работающих, и фактическим фондом заработной платы²².

При использовании подобного рычага предотвращение излишней дифференциации доходов достигается более прямым путем, с учетом различий в оплате конкретных квалификационных групп работающих. Это позволяет устранить стремление предприятий к «раздуванию» численности персонала за счет привлечения низкоквалифицированных и низко оплачиваемых рабочих с целью снижения общего среднего уровня заработной платы и увеличения возможностей повышения индивидуальной заработной платы работников.

Ограничение роста заработной платы действует в данном случае более плавно, превышение определенного уровня роста заработной платы не приводит к резкому ограничению заинтересованности предприятий в росте объема и эффективности производства.

Подобная система может быть эффективным дополнением нормативного планирования прироста заработной платы в зависимости от прироста объема производства.

Опыт развития системы стимулирования в социалистической экономике, на наш взгляд, позволяет сделать вывод, что увязка оплаты по труду с результатами производства может дать эффект с точки зрения повышения эффективности производства, его интенсификации, вскрытия производственных резервов лишь при использовании

²² Аналогичная система применялась в 1956–1961 гг. в СФРЮ, но лишь как промежуточная мера в процессе перехода к системе распределения валового дохода с остаточным образованием фонда заработной платы. Близкие по содержанию меры, направленные на развитие системы регулирования заработной платы в ВНР, предлагает, в частности, С. Балажи. См.: *Balásy S. The «Unsolvables» Dilemma of Regulation Earnings in Hungary. // Acta Oeconomica. V. 20. №3. P 247–267.*

стабильных, долговременных, универсальных для предприятий соответствующих отраслей и подотраслей нормативов, их применения на стадии разработки пятилетнего плана и отказе от произвольного изъятия выявленных резервов. Вместе с тем соблюдение данного требования предполагает переход от использования нормативов массы заработной платы в зависимости от объема производства к нормативам, связывающим их приросты, разработку и использование нормативных, автоматически действующих регуляторов, препятствующих неоправданной дифференциации в оплате труда.