

<https://doi.org/10.3176/hum.soc.sci.1983.3.02>

*Калев КУКК*

## НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ ЭКСПОРТНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Одна из наиболее актуальных проблем, стоящих перед народным хозяйством СССР, — это всемерное расширение выпуска высокоэффективной, конкурентоспособной на внешнем рынке продукции. Эта задача подчеркнута и на XXVI съезде КПСС: «Развивать производство экспортных товаров. Улучшать структуру экспорта, прежде всего путем увеличения производства и поставки продукции машиностроения и других готовых изделий, отвечающих требованиям внешнего рынка, постоянно повышать их технический уровень и качество, расширять поставки для экспорта товаров с более глубокой степенью переработки»<sup>1</sup>.

Естественно, что для дальнейшего увеличения экспорта и повышения его эффективности наряду с прочими мерами — совершенствованием организационной структуры внешней торговли (в 1978—1979 гг., например, была проведена реорганизация всесоюзных внешнеторговых объединений, входящих в систему Министерства внешней торговли, во всесоюзные хозрасчетные внешнеторговые объединения, в составе которых были созданы специализированные фирмы), улучшением отраслевой и территориальной структуры экспортного производства и т. д. — требуется также эффективное экономическое управление экспортным производством, т. е. целенаправленное применение таких хозяйственных мер, которые непосредственно ориентировали бы предприятия на расширение экспортного производства и повышение конкурентоспособности продукции (повышение качества и уменьшение производственных затрат) путем максимального привлечения внутренних ресурсов. В числе последних важное место занимает эффективное экономическое стимулирование производства на экспорт — обеспечение материальной заинтересованности предприятий в производстве на экспорт. С учетом этого в настоящей статье рассматривается один из аспектов экономического стимулирования экспортного производства — премирование работников за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта. (Другие аспекты стимулирования — отчисление предприятию валюты и условно экспортная надбавка к оптовой цене продукции.) Цель данного исследования — раскрыть общие принципы премирования за экспорт, изучить их реализацию на примере промышленных предприятий Эстонской ССР, дать оценку действенности существующей системы и высказать некоторые мнения о совершенствовании системы премирования.

Следует отметить, что проблемам экономического стимулирования экспортного производства в советской экономической литературе уделяется недостаточно внимания. Можно отметить работы М. Вабара, Е. С. Вишневого, М. Гетманца, Ю. Голубушина и Н. А. Черкасова,

<sup>1</sup> Основные направления экономического и социального развития СССР на 1981—1985 годы и на период до 1990 года. — В кн.: Материалы XXVI съезда КПСС. М., 1981, с. 197.

но они в основном относятся к концу 1960-х годов<sup>2</sup> и с точки зрения сегодняшнего дня могут рассматриваться лишь в качестве постановки вопроса. В последние годы авторы многих работ (А. Г. Аганбегян, Б. В. Калашников, А. Кириллов, Н. Орлов, А. Я. Шабалин и др.) указывают на недостаточную экономическую заинтересованность предприятий в производстве на экспорт.<sup>3</sup>

## 1. Развитие системы премирования работников за изготовление и отгрузку экспортной продукции в СССР

Производство на экспорт считается в СССР одной из особо важных задач. Предприятия должны выполнять экспортные обязанности в первоочередном порядке, независимо от выполнения производственных планов в целом. Недобросовестное отношение к экспортным заданиям влечет за собой строгие санкции, а их корректное выполнение предприятием дополнительно стимулируется: работники премируются за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта, и в распоряжение предприятия отчисляется определенная часть валюты, выручаемой от экспорта его продукции. Необходимость такого дополнительного стимулирования вызвана в основном двумя обстоятельствами.

1. Производство на экспорт всегда связано с дополнительными обязанностями для предприятия, обусловленными специфическими требованиями внешнего рынка. В силу строгих требований к качеству, техническому выполнению, отделке и т. д. повышается трудоемкость экспортной продукции, применяются более квалифицированная рабочая сила и качественные материалы. Приспособление продукции к специфическим требованиям различных импортеров (например, в отношении технических параметров), с одной стороны, увеличивает нагрузку инженеров, конструкторов и технологов, а с другой — уменьшает серийность продукции. Экспорт предъявляет также повышенные требования к патентной работе. Увеличивается и нагрузка административного персонала при оформлении документации экспортной продукции. Следовательно, производство на экспорт означает для предприятия, как правило, увеличение производственных затрат, которые далеко не всегда компенсируются экспортной надбавкой.<sup>4</sup>

2. Важнейшее условие сохранения и повышения международного авторитета СССР — корректное выполнение внешнеторговых соглашений.

<sup>2</sup> Vabar, M. Majandusreform ja tööstustoodangu eksport. — Rmt.: Majandusreform saab teoks. Tallinn, 1968, с. 33—47; Вишневский Е. С., Черкасов Н. А. Экспорт и рентабельность производства. — В кн.: Реформа ставит проблемы. М., 1968, с. 162—175; Гетманец М., Голубушин Ю. Совершенствование структуры и повышение экономической эффективности экспортных поставок промышленной продукции. Киев, 1969, с. 38—43; Vabar, M. Eksporttoodangu valmistamise majanduslik stimuleerimine. — Rmt.: Majanduslikust stimuleerimisest tööstuses. Tallinn, 1969, с. 95—110; Vabar, M. Välituru kasutamine majandusreformi tingimustes. — Rmt.: Majandusreform ja tarbija. Tallinn, с. 67—73; Вабар М. Эстонская ССР во внешней торговле Союза ССР. — В кн.: Вопросы хозяйственного и правового строительства Эстонской ССР. Таллин, 1973, с. 150—160.

<sup>3</sup> Калашников Б. В., Шабалин А. Я. Вопросы повышения эффективности производства продукции на экспорт. — Изв. АН СССР. Сер. эконом., 1976, № 2, с. 116—121; Калашников Б., Шабалин А. Эффективность производства товаров для экспорта. — Плановое хозяйство, 1977, № 2, с. 82—84; Кириллов А. Актуальная задача советской внешней торговли. — Внешняя торговля, 1978, № 8, с. 32; Аганбегян А. Г. Управление социалистическими предприятиями. Вопросы теории и практики. М., 1979, с. 293; Орлов Н. Проблемы развития внешней торговли в свете решений XXVI съезда КПСС. — Внешняя торговля, 1981, № 9, с. 10.

<sup>4</sup> См.: Кукк К. Об экономической эффективности регионального экспорта. — Изв. АН ЭССР. Обществ. н., 1979, т. 28, № 4, с. 314—316.

Это и основное условие укрепления позиций СССР на мировом рынке с его острой конкуренцией. Поэтому крайне необходимо обеспечивать полное выполнение экспортных обязательств, применяя для этого как административные, так и экономические меры воздействия (как поощрения, так и санкции).

Из этого следует, что при производстве на экспорт необходимо применять такие стимулы, которые вызывали бы у производителя заинтересованность в экспорте, т. е. действовали бы так, чтобы предприятию было выгоднее производить продукцию на экспорт, чем на внутренний рынок. Для этого экспортная продукция должна быть высокорентабельной (предприятие должно осознавать это при образовании поощрительных фондов) или/и дополнительно стимулироваться из других источников.

Экономические меры управления экспортным производством применяются в СССР в основном с середины 60-х годов. В 1964—1965 гг. введены валютное стимулирование и премирование работников за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта (т. н. экспортная премия), более широко стали применяться также экспортные надбавки. Наиболее существенным шагом при экономическом стимулировании экспортного производства следует считать установление с 1965 г. экспортной премии, поскольку премирование непосредственно влияет на отношение работников к изготовлению и отгрузке экспортной продукции.<sup>5</sup> Премировать стали тех рабочих, руководящих, инженерно-технических работников и служащих предприятий (организаций), которые принимают непосредственное участие в изготовлении, упаковке, оформлении документации и отгрузке экспортной продукции. Средства для образования премиального фонда стали отчислять соответствующие внешнеторговые организации, причем в качестве средних размеров отчислений были приняты: 1% за экспорт машиностроительной продукции и 0,2% — за экспорт других промышленных товаров, сырья и продовольствия (от стоимости указанной продукции по оптовым ценам предприятий с учетом экспортной надбавки).

Во второй половине 60-х годов в связи с переходом на хозрасчетное управление производством возникла, естественно, и необходимость увеличить экономическую заинтересованность предприятий в экспорте. Прежнее стимулирование — имеется в виду прежде всего премирование — оказалось далеко недостаточным.<sup>6</sup> Однако ничего качественно нового в этом плане экономическая реформа не дала, поскольку система премирования за экспорт не была связана с хозрасчетными принципами, внедряемыми для повышения заинтересованности предприятий в результатах своей работы. В 1968 г. в порядок премирования были внесены лишь некоторые изменения и дополнения, которые в основном ограничились механическим увеличением размеров отчислений в 3—5 раз, т. е. до 0,6—5%.<sup>7</sup>

В целях повышения материальной заинтересованности работников, занятых в производстве на экспорт, с 1 января 1979 г. было введено новое положение о премировании за экспорт, объединяющее ранее принятые по этому вопросу нормативные акты.<sup>8</sup> В соответствии с этим поло-

<sup>5</sup> Постановление Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 8 декабря 1964 г. № 566/33 «Об утверждении Положения о премировании работников за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта».

<sup>6</sup> *Vabar, M.* Eksporttoodangu valmistamise majanduslik stimuleerimine, с. 100—105.

<sup>7</sup> Постановление Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 30 ноября 1967 г. № 519/34 «Об изменении и дополнении Положения о премировании работников за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта».

<sup>8</sup> Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 6 декабря 1978 г. № 358/31 «Об утверждении Положения о премировании работников за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта»; см. также: *Галицкий И.* За высокое качество экспортных товаров. — Социалистический труд, 1979, № 3, с. 112—116.

жением были увеличены и дифференцированы по более широкому кругу видов продукции размеры отчислений в премиальный фонд предприятий, %:

- по крупносерийной машиностроительной продукции — 3;
- по мелкосерийной машиностроительной продукции и продукции индивидуального изготовления — 4;
- по запасным частям (согласно выделенным внешнеторговыми организациями заказам-нарядам) — 8;
- по шинам — 3;
- по пиломатериалам, пиловочнику, балансам, рудничной стойке, большеформатной фанере, древесностружечным и древесноволокнистым плитам — 1,5;
- по другим промышленным, а также сырьевым и продовольственным товарам — 0,6;
- по технической документации и средствам АСУ — 3.

(По отдельным видам продукции, таким как художественные изделия, игрушки и др., сохранились ранее установленные размеры отчислений.)

В целях повышения заинтересованности предприятий в эффективности экспорта Министерству внешней торговли и Государственному комитету СССР по внешним экономическим связям предоставлено право увеличивать (с учетом эффективности и конкурентоспособности экспортной продукции) до 25% размеры отчислений в фонд премирования предприятий и организаций, поставляющих на экспорт машиностроительную продукцию за свободно конвертируемую валюту сверх плана экспорта за счет перевыполнения производственного плана.

Новым положением были также уточнены условия отчисления средств в премиальный фонд предприятий; отношения между головными предприятиями и субпоставщиками; условия распределения премии между предприятиями-изготовителями и организацией-посредником (базой, складом, конторой, холодильником и др.); условия поощрения за счет предприятия-экспортера научно-исследовательских, конструкторских и технологических организаций, участвовавших в создании продукции для экспорта и разработке технологии ее производства; порядок премирования и утверждения конкретных премий на предприятии (сумма премии, выплачиваемой за квартал отдельным рабочим, руководящим работникам, инженерно-техническому персоналу и служащим, не должна превышать месячной тарифной ставки или должностного оклада на машиностроительных предприятиях и 0,75 тарифной ставки или оклада на предприятиях других отраслей, а минимальный размер должен быть не менее 10% тарифной ставки или оклада премируемого).

В какой мере эти мероприятия положительно сказались на развитии экспортного производства, однозначно определить, конечно, трудно (следует учесть, что параллельно с изменениями в системе премирования совершенствовалась и система валютного стимулирования предприятий). Более существенные изменения, введенные в 1965 и 1968 гг., в начале резко повысили интерес предприятий к экспорту — это прослеживалось и в развитии экспорта из Эстонской ССР<sup>9</sup>, но со временем по многим причинам их стимулирующее воздействие значительно ослабло. А положение о премировании за экспорт, действующее с 1979 г., многим предприятиям не было известно даже в конце 1980 г.

Однако следует отметить одно обстоятельство: если среднегодовое увеличение физического объема экспорта СССР в 1961—1980 гг. составляло 7,1%, то 7 раз за 20 лет этот показатель превышал 10%, в том числе и в 1965, 1966, 1968 и 1969 гг., т. е. непосредственно после наиболее

<sup>9</sup> Вабар М. Эстонская ССР во внешней торговле Союза ССР, с. 150.

существенных изменений в системе экономического стимулирования экспортного производства.<sup>10</sup> Надо полагать, что свою роль в этом сыграли и изменения в системе стимулирования.

## 2. Премирование работников за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта на промышленных предприятиях Эстонской ССР

В целях изучения действенности существующей системы премирования работников за экспорт были проанализированы материалы 25 предприятий-экспортеров, т. е. около  $\frac{1}{3}$  промышленных предприятий-экспортеров Эстонской ССР (их доля в промышленном экспорте республики составляет примерно такую же часть). При этом были рассмотрены как предприятия с низкой долей экспорта, поставляющие свою продукцию на экспорт эпизодически, так и предприятия, имеющие долговременные экспортные традиции и экспортирующие значительную часть своей продукции.

По уровню экспортной специализации производства изучаемые предприятия распределились следующим образом (1979 г.).

I группа — предприятия с высокой долей экспорта (всего 5 или 20% исследованных предприятий), на которых доля экспорта в валовой продукции превышала 10%. В 1975—1977 гг. эта группа составляла 8—12% всех экспортирующих промышленных предприятий Эстонской ССР<sup>11</sup>;

II группа — предприятия со средней долей экспорта (всего 10 или 40% исследованных предприятий), экспортирующие 3—10% продукции. Эта группа составляла 33—40% промышленных предприятий-экспортеров Эстонской ССР;

III группа — предприятия с низкой долей экспорта (всего 10 или 40% исследованных предприятий), экспортирующие менее 3% продукции (48—59% общего числа экспортирующих промышленных предприятий республики).<sup>12</sup>

По существу экспортная премия — это одна из многих специальных премий, выплачиваемых вне фонда заработной платы и фонда материального поощрения. При изучении остающегося в распоряжении предприятия фонда экспортной премии (величина максимально возможного фонда уменьшается вследствие некорректного выполнения заказов-

<sup>10</sup> Рассчитано по данным: Внешняя торговля СССР в 1980 г. Статистический сборник. М., 1981, с. 16.

<sup>11</sup> Кукк К. Об экономической эффективности регионального экспорта, с. 314.

<sup>12</sup> Проанализировано большинство отраслей промышленности республики: машиностроение и металлообработка (7 предприятий) — Таллинское ПО «Таллэкс» (по уровню экспортной специализации производства входит в I группу предприятий), Таллинский электротехнический завод им. М. И. Калинина (I), Таллинский завод «Вольта» (II), Таллинский машиностроительный завод им. И. Лауристина (II), ПО «Норма» (II), ПО «Вазар» (II) и опытный завод «Эстопласт» (III); химическая промышленность (3 предприятия) — ПО «Полимер» (II), фабрика пластмассовых изделий «Салво» (II) и ПО бытовой химии «Флора» (III); лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность (3 предприятия) — Таллинское научно-производственное мебельное объединение «Стандарт» (I), Таллинский фанерно-мебельный комбинат (III) и Эстонское ПО целлюлозно-бумажной промышленности «Эстонбумпром» (III); стекольная промышленность (1 предприятие) — стекольный завод «Тарбеклаас» (II); легкая промышленность (4 предприятия) — таллинские производственные швейные объединения им. В. Клементи (III) и «Балтика» (III), Таллинское производственное трикотажное объединение «Марат» (III) и Таллинское производственное кожевенно-обувное объединение «Коммунар» (III); пищевая промышленность (5 предприятий) — Сааремааское мясо-молочное ПО (II), кондитерская фабрика «Калев» (II), ПО «Ливико» (II), Таллинский комбинат молочных продуктов (III) и табачная фабрика «Лезк» (III); прочие отрасли промышленности (2 предприятия) — Таллинский химико-фармацевтический завод (I) и Таллинская фабрика ролей (I).

нарядов, отчислений в государственные доходы и переводов субпоставщикам) и его конкретного использования целесообразно проанализировать следующие аспекты: роль экспортной премии в формировании интегрального фонда оплаты труда предприятия<sup>13</sup>; экспортная премия на одного работника; ее доля в общей сумме премиальных фондов (на основе этих показателей можно оценить действенность экспортной премии с точки зрения всего трудового коллектива); средняя величина выплачиваемой экспортной премии и ее доля в средней заработной плате<sup>14</sup> (эти показатели позволяют оценить действенность экспортной премии уже с точки зрения работников, непосредственно связанных с экспортным производством). Чтобы получить возможность оценки действенности экспортной премии в зависимости от уровня экспортной специализации производства, при анализе следует исходить из вышеприведенной классификации предприятий по доле экспорта в валовой продукции.

На изучаемых предприятиях фонд премирования работников за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта составлял в 1979 г. лишь 0,01—2,1% интегрального фонда оплаты труда или в среднем 0,02—4,7 руб. на одного работника в месяц. По отдельным группам предприятий эти показатели оказались следующими (см. также рис. 1): предприятия с высокой долей экспор-

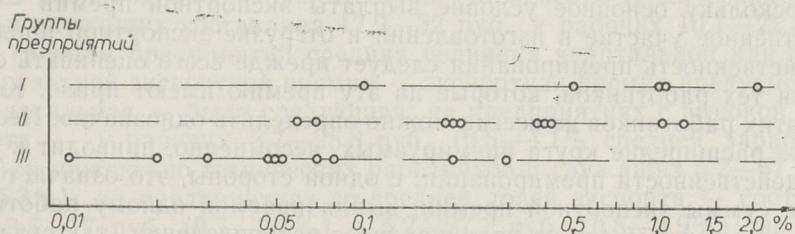


Рис. 1. Доля экспортной премии в интегральном фонде оплаты труда на рассматриваемых предприятиях в 1979 г. (в процентах по группам предприятий; каждый кружок соответствует одному предприятию).

та — 0,1—2,1% или 0,3—4,7 руб.; предприятия со средней долей экспорта — 0,06—1,2% или 0,1—2,8 руб.; предприятия с низкой долей экспорта — 0,01—0,3% или 0,02—0,5 руб. В общей сумме премиальных фондов на долю экспортной премии приходилось 0,2—7,9% (исключение составляет ПО «Таллэкс» — головное предприятие по производству мелиоративной техники в системе стран СЭВ, доля экспортной премии которого — около 1/5 общей суммы премиальных фондов, рис. 2).

Таким образом, доля фонда премирования за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции для экспорта как в интегральном фонде оплаты труда, так и в общей сумме премиальных фондов весьма незначительна. Это особенно касается предприятий со средней и низкой долей экспорта в валовой продукции. Лишь на пяти предприятиях (в основном машиностроительных) на долю экспортной премии приходилось более 5% общей суммы премиальных фондов. Так как другие фонды премирования значительно больше фонда экспортной премии, то предприятия, как правило, экспортной премии уделяют мало внимания (бывали и такие парадоксальные случаи, когда экспортная

<sup>13</sup> Интегральный фонд оплаты труда предприятия включает в себя фонд заработной платы, фонд материального поощрения и фонды специальных премий. См.: Freymann, I. Integraalne töötasufond tööstuses, selle olemus ja funktsioonid. — ENSV TA Toim. Ühisk., 1981, т. 30, № 3, с. 234—247.

<sup>14</sup> В данном случае к средней заработной плате причислены и все специальные премии

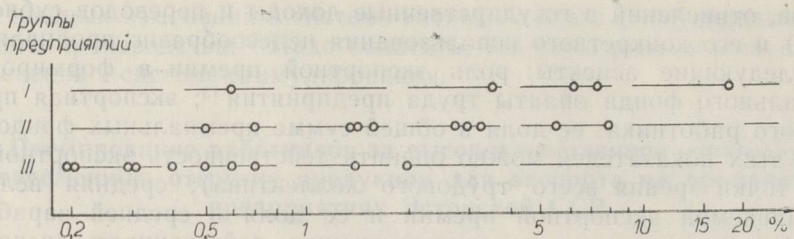


Рис. 2. Доля экспортной премии в общей сумме премиальных фондов на рассматриваемых предприятиях в 1979 г. (в процентах по группам предприятий).

премия оставалась невыплаченной). Более подробный анализ показал, что с экспортной премией больше считаются на тех предприятиях, где ее доля составляет по крайней мере около 3% в общей сумме премиальных фондов. В данном случае следует учесть и то, что некорректное отношение к выполнению заказов-нарядов на некоторых предприятиях уменьшило поступления в премиальный фонд, что, в свою очередь, указывает на недостаточное стимулирующее воздействие экспортной премии.

Поскольку основное условие выплаты экспортной премии — непосредственное участие в изготовлении и отгрузке экспортной продукции, то действенность премирования следует прежде всего оценивать с точки зрения тех работников, которые на эту премию имеют право. Конечно, круг этих работников не всегда можно определить однозначно. Необоснованное расширение круга премируемых, несомненно, приводит к снижению действенности премирования: с одной стороны, это означает уменьшение суммы экспортной премии, выплачиваемой одному работнику, а с другой — указывает на уравнивающее распределение (так сказать, на устойчивую надбавку к заработной плате) или применение фонда экспортных премий для возмещения другого труда. Очевидно, между долей премируемых работников и уровнем экспортной специализации производства должна существовать определенная корреляция. В известной степени ее можно проследить и на исследованных предприятиях: на предприятиях с высокой долей экспорта было премировано за экспорт в среднем 26% работников (доля премируемых колеблется в пределах 16,5—44,9%), со средней долей экспорта — 19,7% (6,2—60,2%) и с низкой долей экспорта — 6,2% (1,5—25,7%). Разумеется, в зависимости от технологических особенностей производственного процесса доля премируемых (в частности, рабочих) может колебаться и на предприятиях с одинаковой долей экспорта, но слишком сильные колебания указывают уже на неправильное распределение премий, что можно было проследить и на некоторых изучаемых предприятиях. В большинстве случаев это относится к премированию инженерно-технических работников и служащих, но мало обоснованно и частое премирование за экспорт водителей, транспортных рабочих, электриков и других рабочих, не связанных непосредственно с производством.

На исследованных предприятиях единовременная сумма экспортной премии в большинстве случаев составляла у рабочих 10—15 руб. (для премирования рабочих должно расходоваться не менее 60% премиального фонда), а у инженерно-технических работников и служащих 20—25 руб. Конечно, и такие суммы влияют стимулирующе, но только в случае, если премия выдается за результаты работы одного квартала. Однако многие предприятия из-за незначительности сумм были вынуждены выплачивать экспортную премию лишь 1 или 2 раза в год (среди рассматриваемых предприятий — 8 и 4 соответственно). Такое вынуж-

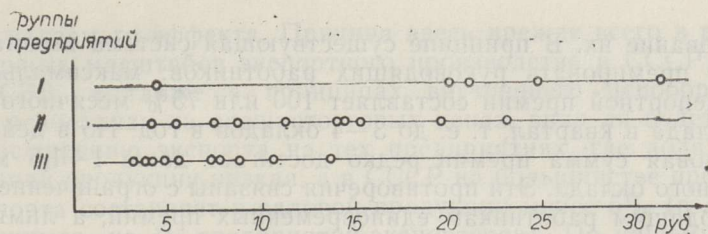


Рис. 3. Средняя величина квартальной или условно квартальной экспортной премии на рассматриваемых предприятиях в 1979 г. (в рублях по группам предприятий).

денное накопление премиального фонда часто приводит к опозданию с выплатой экспортной премии до одного года, в результате чего, с одной стороны, премируемый уже не знает, за что премируется, а с другой — задним числом трудно определить вклад каждого работника в изготовление и отгрузку экспортной продукции. Таким образом, экспортная премия может превратиться по существу в однократную эпизодическую надбавку к заработной плате: на предприятиях, где премия выплачивалась 1 раз в год, ее средняя величина у инженерно-технических работников и служащих составляла 17,9—32 руб., у рабочих 10,1—22,3 руб.

По группам предприятий средняя величина квартальной или условно квартальной экспортной премии — экспортная премия предусмотрена как квартальная — была следующая: на предприятиях с высокой долей экспорта — у рабочих 3,7—28,8 руб. (0,5—4,1% средней заработной платы), у инженерно-технических работников и служащих 6,2—37,1 руб. (0,9—5,3%); на предприятиях со средней долей экспорта — соответственно 3,5—17 руб. (0,7—2,7%) и 5,2—27,7 руб. (0,8—3,9%); на предприятиях с низкой долей экспорта — соответственно 2,5—13,5 руб. (0,4—2,1%) и 4,5—17,6 руб. (0,7—2,9%) (распределение средних величин экспортной премии по предприятиям характеризует рис. 3).

Проведенный нами опрос показал, что экспортная премия ощущается лишь на предприятиях, где ее получают ежеквартально. На таких предприятиях она не только материальный стимул, но в известной мере и моральный.<sup>15</sup> Но большинство предприятий в силу малых объемов экспорта и слишком низких размеров отчислений относятся к экспортной премии равнодушно или оценивают ее стимулирующее воздействие как незначительное.<sup>16</sup>

Особо следует остановиться на премировании руководящих работников предприятий, так как важнейшее условие повышения собственной инициативы предприятий в расширении экспорта — именно действенное

<sup>15</sup> Лишь на семи из всех рассмотренных предприятий экспортную премию считают довольно действенным средством стимулирования: в ПО «Таллэкс», «Норма», «Полимер» и «Стандарт», а также на Таллинском электротехническом заводе им. М. И. Калинина, Таллинском химико-фармацевтическом заводе и кондитерской фабрике «Калев», т. е. там, где продукцию экспортируют стабильно и в сравнительно больших объемах. Исключение составляет ПО «Полимер», экспортирующее в основном резиновые игрушки (более 90%), на которые установлен 3%-ный размер отчислений. Более высокие размеры премий — решающий фактор и на названных предприятиях машиностроения и металлообработки, а на кондитерской фабрике «Калев» этим фактором служит высокая материалоемкость продукции.

<sup>16</sup> В высшей степени парадоксальное положение наблюдается на Таллинской фабрике роялей — на предприятии, стабильно поставляющем на экспорт более 10% продукции. Несмотря на то, что экспортные заказы-наряды выполняются корректно, дополнительное стимулирование за экспорт здесь по существу отсутствует. Для крайне трудоемкой продукции (рояли) размер отчислений весьма незначителен — лишь 0,6%, что при относительно небольших объемах экспорта не обеспечивает создания необходимого премиального фонда.



стимулирование их. В принципе существующая система весьма хорошо позволяет премировать руководящих работников: максимальный предел их экспортной премии составляет 100 или 75% месячного должностного оклада в квартал, т. е. до 3—4 окладов в год. Но в действительности годовая сумма премии редко достигает даже 1—1,5 месячного должностного оклада. Эти противоречия связаны с ограничением выплаты руководящим работникам единовременных премий, а лимит единовременных премий в размере 2,5 месячного должностного оклада в год в большинстве случаев исчерпывается и без экспортной премии. Поэтому многие предприятия даже не ходатайствуют о премировании руководящих работников за экспорт или делают это только в первом и во втором кварталах (лимит единовременных премий в размере 2,5 месячного должностного оклада исчерпывается, как правило, во II или в крайнем случае в III квартале). Например, в целом на 9 из 25 исследованных предприятий (в том числе на половине предприятий с низкой долей экспорта в валовой продукции) руководящих работников за экспорт вообще не премировали, а в сравнительно больших размерах они были премированы лишь на 3—5 предприятиях. Установление лимита на единовременные премии приводит к тому, что заинтересованность руководящих работников в экспортной премии зависит в основном от фондовой структуры выплачиваемых единовременных премий: на предприятиях, где фонды таких премий большие, а доля экспортной премии незначительная, премированию руководящих работников за экспорт особого внимания не уделяется, и наоборот.

### 3. Возможности повышения действенности премирования работников за экспорт

Проведенное на базе промышленных предприятий Эстонской ССР исследование премирования работников за экспорт указало на малую действенность существующей системы (это относится также к валютному стимулированию и применению экспортных надбавок). Хотя применяемые меры в известной степени и стимулируют корректное выполнение предприятиями экспортных заданий, практически они не побуждают их проявлять собственную инициативу в целях расширения экспорта. Такое положение — при учете большого народнохозяйственного значения экспорта — указывает на необходимость совершенствования всей системы экономического стимулирования экспортного производства.

В принципе здесь возможны два пути: либо переход на такую систему экономического управления экспортным производством, которая в оценке результатов хозяйственной деятельности предприятий при экспортном производстве и при материальном стимулировании за экспорт исходила бы из фактических цен реализации продукции на внешнем рынке (вопрос о применении подобной системы в СССР поднимали, например, А. Г. Аганбегян, В. Гринев, Б. В. Калашников и А. Я. Шабалин<sup>17</sup>), либо более целеустремленное использование действующих в настоящее время мер.

Хотя введение системы экономического управления экспортным производством, исходящей из фактических цен реализации экспортной продукции на внешнем рынке, в целом оправдало себя в других европейских странах СЭВ, введение подобной системы в СССР, очевидно, не

<sup>17</sup> Калашников Б. В., Шабалин А. Я. Вопросы повышения эффективности производства продукции на экспорт, с. 119; Калашников Б., Шабалин А. Эффективность производства товаров для экспорта, с. 83—84; Аганбегян А. Г. Управление социалистическими предприятиями, с. 293; Гринев В. Совершенствование управления внешнеэкономическими связями СССР со странами СЭВ. — Вопросы экономики, 1981, № 8, с. 113.

дало бы желаемого эффекта. Причина здесь прежде всего в различиях относительных масштабов экспортного производства в СССР и других странах СЭВ, а также в принципах внутреннего ценообразования. Система, основанная на внешнеторговых ценах, вряд ли будет содействовать расширению экспорта на тех предприятиях, где доля экспорта в реализации продукции низкая, а в СССР на большинстве предприятий доля экспорта составляет в валовой продукции менее 5% (в Эстонской ССР, например, на  $\frac{2}{3}$  предприятий-экспортеров). По нашему мнению, оценка производственных результатов исходя из фактических валютных цен экспортной продукции мыслима только на предприятиях (в производственных объединениях) со стабильно высокой долей экспорта (как минимум 20—30%). Обоснованность такого утверждения показывает и практика ГДР, где внедрение такой системы дало наибольший эффект на предприятиях, доля экспорта в валовой продукции которых не ниже 30—40%.<sup>18</sup> Введение такой системы в СССР (сначала в порядке эксперимента) должно во всяком случае рассматриваться в качестве одного из условий развития специализированных на экспорт производств.

Так как переход на систему экономического управления экспортным производством, исходящую из фактических валютных цен экспорта, на подавляющем большинстве предприятий немислим, то первоочередной задачей в области повышения действенности экономического стимулирования экспортного производства должно быть более целеустремленное использование нынешних мер, в том числе повышение стимулирующего воздействия экспортной премии. Результаты анализа премирования за экспорт четко показали, что: 1) размеры отчислений в премиальный фонд предприятия слишком низкие, в частности, для машиностроительной продукции; 2) при установлении размеров отчислений практически не учитывалась трудоемкость продукции; 3) недостаточно стимулируются руководящие работники предприятий.

Таким образом, в целях повышения стимулирующего воздействия экспортной премии необходимо прежде всего увеличить размеры отчислений в премиальный фонд предприятий, учитывая при этом трудоемкость продукции.<sup>19</sup> Существующие размеры (в основном 0,6—3%), как правило, слишком низки, чтобы обеспечить действенность премирования работников за экспорт на большинстве предприятий. Очевидно, ничем не обоснован одинаковый размер отчислений (0,6%) в премиальный фонд, например, предприятий, производящих материалоемкие продовольственные товары, и предприятий, производящих в 4—5 раз более трудоемкую мебель.<sup>20</sup> Ликвидация таких противоречий — а задачей премирования за экспорт следует считать все-таки стимулирование живого труда — предполагает разработку премиальной шкалы исходя из трудоемкости экспортируемой продукции. Правда, И. Галицкий отмечает, что при установлении с 1979 г. новых размеров отчислений в фонд

<sup>18</sup> Управление внешнеэкономической деятельностью социалистических стран. М., 1979, с. 229.

<sup>19</sup> В целях повышения материальной заинтересованности предприятий в экспорте следовало бы придать экспортной надбавке не только компенсационную, но и стимулирующую функцию. В таком случае повышенная рентабельность экспортной продукции по сравнению с рентабельностью аналогичной продукции внутреннего рынка, достигаемая за счет экспортной надбавки, служила бы источником дополнительных отчислений в фонд материального поощрения предприятий. В принципе это позволило бы заменить нынешнюю экспортную премию соответствующей специальной, выплачиваемой из этого фонда. Недостатком такой системы было бы ослабление контроля за высококачественным изготовлением и своевременной отгрузкой экспортной продукции.

<sup>20</sup> В качестве красноречивого примера можно привести, с одной стороны, предприятия пищевой промышленности, где затраты живого труда составляли в себестоимости фактически выпущенной товарной продукции 3—6%, а с другой — Таллинскую фабрику порошков, где соответствующий показатель превышал 37%.

премирования предприятий учитывалась и трудоемкость изготовления.<sup>21</sup> Но, к сожалению, учитывалась далеко не достаточно. Более подходящей основой при установлении размеров отчислений в премиальный фонд (по перерабатывающей промышленности) могла бы служить следующая шкала, где размеры отчислений пропорциональны трудоемкости продукции (а в известной степени и эффективности экспорта, так как более трудоемкая продукция обычно и более эффективна):

Доля затрат живого труда в себестоимости продукции, %	Размер отчислений, %
до 10	1
10—15	1,5
15—20	2
20—25	2,5
более 25	3

Исходя из этой шкалы рекомендуемые размеры отчислений в премиальный фонд предприятий в некоторых отраслях были бы примерно следующими (в целях предпочтительного стимулирования экспорта машиностроительной продукции размер экспортной премии, соответствующий трудоемкости отрасли, целесообразно взять с коэффициентом 2), %:

- в машиностроении и металлообработке (среднесоюзные затраты живого труда, включая и отчисления на социальное страхование, в общих производственных затратах 22,5%<sup>22</sup>) 4—5;
- в химической и нефтехимической промышленности (11,9%) 1—1,5;
- в деревообрабатывающей промышленности (24,9%) 2—2,5;
- в целлюлозно-бумажной промышленности (15,2%) 1,5—2;
- в стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности (33,6%) 3;
- в текстильной промышленности (7,0%) 1;
- в швейной промышленности (10,8%) 1—1,5;
- в пищевой промышленности (6,6%) 1.

Приведенные размеры были бы средними по соответствующим отраслям, конкретные же размеры целесообразно устанавливать уже по 20—30 изделиям или по группам изделий. Более дифференцированный подход требуется, например, в химической и деревообрабатывающей промышленности. В то же время в машиностроении и металлообработке, а также в легкой промышленности можно ограничиться одним, а в пищевой промышленности даже одним размером отчислений.<sup>23</sup> Хотя такая шкала премирования в своей верхней и нижней границах мало отличается от действующей, она позволила бы обеспечить большинству отраслей значительный — до пятикратного размера — рост отчислений в премиальный фонд, а значит, и повышение заинтересованности предприятий в экспорте. Меньше выиграли бы машиностроение и металлообработка, а также пищевая промышленность, которые в настоящее время находятся в более благоприятном положении, чем другие отрасли: первая — благодаря высоким размерам премирования (в сред-

<sup>21</sup> Галицкий И. За высокое качество экспортных товаров, с. 112.

<sup>22</sup> Народное хозяйство СССР в 1980 г. Статистический ежегодник. М., 1981, с. 153.

<sup>23</sup> По мнению А. Кириллова, для повышения стимулирующего воздействия экспортной премии и валютных отчислений целесообразно установить их дифференцированные размеры для разных предприятий в зависимости от абсолютного объема экспорта и от доли экспортной продукции. Он рекомендует увеличить размеры отчислений в пользу предприятий с малым объемом экспорта или тех, доля экспортной продукции которых незначительна. Такие предприятия, как правило, испытывают наибольшие трудности при выполнении экспортных заказов (Кириллов А. Актуальная задача советской внешней торговли, с. 32). По нашему мнению, целесообразность такой дифференциации сомнительна (экономически более обоснованным было бы даже предпочтение крупных экспортеров, дающих уже значительный вклад в повышение экспортного потенциала страны).

нем в 5 раз выше, чем в остальных), вторая — благодаря высокой материалоемкости продукции. Пригодность предлагаемой шкалы подтвердил и ее экспериментальный перенос на предприятия, рассмотренные в настоящей статье.

Предлагаемые размеры ни в коем случае нельзя считать утопическими, напротив, они минимально необходимы для того, чтобы превратить экспортную премию в реально осознанное средство стимулирования.

Кроме того, необходимо решить проблему стимулирования руководящих работников предприятий. Так как на выплату единовременных премий, к которым относится и экспортная, установлен лимит в размере 2,5 месячного должностного оклада в год, то усилия руководства в области экспортного производства часто остаются без вознаграждения. Поэтому необходимо исключить экспортную премию из названного лимита и выплачивать ее руководящим работникам в соответствии с их вкладом в обеспечение выполнения экспортных заданий, дальнейшее расширение экспорта и его доли в валовой продукции предприятий. В действующем в настоящее время положении отмечено, что экспортная премия выплачивается «независимо от премий по другим действующим положениям» (п. 15).

*Институт экономики  
Академии наук Эстонской ССР*

Представил В. Тармисто

Поступила в редакцию  
27. I 1982

*Kalev KUKK*

#### **MÕNINGAID EKSPORTTOOTMISE MAJANDUSLIKU STIMULEERIMISE PROBLEEME**

Artiklis on käsitletud eksporttootmise majandusliku stimuleerimise üht aspekti — töötajate premeerimist eksporttoodangu kõrgekvaliteedilise valmistamise ja õigeaegse ära-  
saatmise eest. On analüüsitud premeerimise üldprintsipe, vaadeldud nende realiseerimist Eesti NSV tööstusettevõtetes, hinnatud kehtiva premeerimissüsteemi tõhusust ning esitatud mõningaid kaalutlusi selle parendamise võimaluste osas.

*Eesti NSV Teaduste Akadeemia  
Majanduse Instituut*

Toimetusse saanud  
27. I 1982

*Kalev KUKK*

#### **EINIGE PROBLEME DER ÖKONOMISCHEN STIMULIERUNG DER PRODUKTION ZUM EXPORT**

Im vorliegenden Artikel behandelt der Autor einen Aspekt der ökonomischen Stimulierung der Produktion zum Export — die Prämierung der Werktätigen für die hochwertige Anfertigung und termingemäße Versendung der Exportproduktion. Es werden die allgemeinen Prinzipien der Prämierung für die Exporttätigkeit sowie ihre Realisierung am Beispiel der Industriebetriebe der Estnischen SSR betrachtet, die Wirksamkeit des geltenden Prämierungssystems geschätzt und einige Möglichkeiten zur Verbesserung des letzteren vorgeschlagen.

*Institut für Ökonomie  
der Akademie der Wissenschaften  
der Estnischen SSR*

Eingegangen  
am 27. Jan. 1982