

Элмар АЭДНА

## НОРМАТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ПРАКТИКА И ПРОБЛЕМЫ

### 1. Связь распределения по труду с конечными результатами производства

Ускорение социально-экономического развития нашей страны связано с интенсификацией производства, что требует использования всех резервов производства как на уровне народного хозяйства, так и на уровне объединений и предприятий. Решение этой проблемы невозможно без совершенствования хозяйственного механизма, призванного усилить материальную заинтересованность и повысить ответственность трудового коллектива и каждого его члена за результаты своей работы.

В последние годы осуществлен ряд мер по повышению эффективности системы оплаты труда и внедрен нормативный метод образования фондов заработной платы и материального поощрения с одновременным расширением прав предприятий по использованию экономии заработной платы. С 1987 года этот опыт распространяется на всю промышленность. Поэтому необходимо дать практическую оценку результатам проведения этих мер.

Совершенствование хозяйственного механизма — это непрерывный процесс. Для выполнения программы ускорения социально-экономического развития страны до 2000 года необходимо разработать и претворить в жизнь радикальную реформу управления экономикой со взаимосвязанным решением комплекса узловых проблем в планировании, ценообразовании, финансово-кредитной системе, материальном стимулировании. В связи с этим поставлена задача создать, используя накопленный запас теоретических знаний, отдельные элементы целостного хозяйственного механизма на базе сочетания материальных интересов всех участников производства.

Практические шаги по созданию материальной заинтересованности охватывают широкий круг вопросов оценки трудового вклада и его взаимоувязки с оплатой труда. Отправная точка здесь — как понимать экономический закон распределения по труду. Обычно распределение по труду трактуется так: это оплата по сложности, тяжести и интенсивности труда, а также по его результатам, поскольку последние характеризуют количество и качество труда. Индивидуальный труд каждого человека составляет часть совокупного труда коллектива, который оказывает воздействие на конечные результаты труда бригады, участка, цеха. Следовательно, заработная плата работника должна зависеть от индивидуальных затрат труда и результатов деятельности коллектива, куда он входит и на результаты деятельности которого он влияет.

Важной задачей стимулирующей роли заработной платы является достижение общественных интересов на основе коллективной материальной заинтересованности, разработка соответствующего хозяйственного механизма, призванного обеспечить сочетание (соизмерение) стимула и интереса, связать размер поощрения (дохода) коллектива с его деятельностью в пользу общества. В то же время размер этого дохода соизмеряется с величиной необходимых потребностей (интересов) обособленного коллектива.



Работники участвуют в распределении фонда потребления общества через результаты труда предприятия. Это обусловлено тем, что рост объема продукции, экономия живого и овеществленного труда, эффективное использование капитальных вложений, соблюдение экономических обоснованных сроков службы и нормативов выбытия основных фондов увеличивают фонд потребления общества. Все названные факторы, оказывая воздействие на фонд потребления общества, должны влиять и на размеры фонда заработной платы предприятия. С точки зрения общества при распределении фонда потребления необходимо соблюдать важные народнохозяйственные пропорции: оптимальную норму накопления, соотношение между фондом оплаты по труду и общественным фондом потребления, соответствие фондов оплаты по труду и других источников удовлетворения личных потребностей массе товаров народного потребления и платных услуг, общественно необходимые пропорции в доходах отдельных слоев населения. Отсюда вытекает, что обеспечение предприятий фондами заработной платы в экономически обоснованных размерах связано с целым комплексом проблем по стимулированию повышения эффективности производства и совершенствованию хозяйственного механизма.

Планирование фондов заработной платы является неотъемлемой частью централизованного планирования экономики и тесно связано с государственным регулированием заработной платы. Разрабатывая систему мер регулирования заработной платы, государство устанавливает тарифную систему оплаты труда рабочих, схему должностных окладов инженерно-технических работников и служащих, межотраслевые и отраслевые нормативы времени, выработки, обслуживания и численности работников, типовые положения о нормировании труда и премировании работников, т. е. государство разрабатывает комплекс единых мер труда и его оплаты, которые конкретизируются на предприятиях. Заинтересованность в соблюдении правил тарификации работ, аттестации работников, установлении экономически обоснованных норм труда, форм и систем заработной платы обеспечивается путем воздействия на хозяйственные интересы предприятия, где большое влияние имеет и планирование фонда заработной платы. В аналогичных условиях должны находиться и коллективы внутри предприятия, которые могут увеличивать свои доходы по мере улучшения хозяйственных результатов труда.

Как следует из вышеизложенного и теоретических исследований других авторов, показатель конечных результатов работы хозяйственного звена должен быть одновременно и критерием, на основании которого происходят оплата и поощрение данного трудового коллектива [1, с. 19, 20; 2, с. 239]. Из теории определения этого критерия известно, что обобщающим показателем эффективности производства предприятия является хозрасчетная чистая продукция. Этот показатель и можно принять за основу совершенствования системы оплаты труда и материального стимулирования трудовых коллективов хозрасчетного предприятия.

## **2. Развитие нормативного метода планирования фонда заработной платы в промышленности СССР**

В двенадцатой пятилетке совершенствование хозяйственного механизма направлено на создание экономических условий, которые усилят заинтересованность трудовых коллективов в росте эффективности производства на основе материального стимулирования и повысят их ответственность. Отдавая приоритет централизованным методам регулирования заработной платы, государство дополняет их такими косвенными методами регулирования, как механизм образования и использования фондов оплаты по труду, порядок контроля Госбанка СССР при выдаче



средств на выплату заработной платы, в том числе определение соотношения между ростом производительности труда и ростом заработной платы. До двенадцатой пятилетки в практике планирования заработной платы преобладал лимитированный метод. Вышестоящая организация устанавливала размер фонда заработной платы предприятия через регулирование численности работников и уровня средней заработной платы, что противоречит требованию повышения эффективности производства. Опыт применения нормативов образования фонда материального поощрения в 1966—1970 годы подтвердил, что снижение материальных затрат на единицу объема производства дает более ощутимый рост прибыли, чем уменьшение трудоемкости. В связи с этим была поставлена задача найти дополнительные стимулы для экономии живого труда в области использования и планирования фонда заработной платы, была выдвинута идея о ее нормативном планировании, и альтернативным решением явилось утверждение нормативного соотношения между объемом производства и фондом заработной платы предприятия.

Основными моментами, определяющими действенность нормативного метода планирования, считаются:

- 1) длительность и стабильность нормативов,
- 2) обоснованность разработки нормативов,
- 3) создание механизма ввода нормативов,
- 4) связь с другими средствами регулирования заработной платы.

Метод нормативного планирования заработной платы в промышленности СССР был впервые опробован в 1969 году на Пермском электротехническом заводе. В 1978 году министерствам было предоставлено право утверждать нормативы заработной платы при переводе предприятий на щекинскую систему организации труда и производства. Условиями этого метода были предусмотрены незначительные меры государственного регулирования заработной платы. Нормативы были рассчитаны на единицу объема валовой продукции, что в конечном счете даже множило имеющиеся недостатки при оплате труда, в результате чего эти нормативы не получили широкого распространения. В одиннадцатой пятилетке была сделана попытка связать нормативную заработную плату с другими элементами хозяйственного механизма. В соответствии с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 июля 1979 года «Об улучшении планирования и усилении воздействия хозяйственного механизма на повышение эффективности производства и качества работы» был взят курс на использование в промышленности показателя нормативной чистой продукции для планирования и оценки деятельности предприятия и определения фонда заработной платы. Но утверждение нормативов фонда заработной платы имело формальный характер, так как размер фонда определялся по старой методике и норматив исчислялся путем деления полученного результата на плановый объем производства. В условиях частой корректировки планов в одиннадцатой пятилетке нормативы фонда заработной платы не могли быть стабильными. Годовые нормативы неоднократно пересматривались, даже по кварталам. В таком случае заинтересованность предприятий в увеличении численности работников и повышении нормативов сохранилась.

Планирование и оценка деятельности по показателю нормативной чистой продукции осуществлялись в промышленности СССР в 1983 году на 62% производственных объединений и предприятий, выпускающих 45% общего объема промышленной продукции [3, с. 120]. В пятилетнем плане на 1981—1985 годы нормативы заработной платы были установлены 23 министерствам, в том числе семи на основе нормативной чистой продукции. В годовых планах число министерств, применяющих нормативы заработной платы, было увеличено, в том числе за счет отраслей, работающих в условиях крупномасштабного экономического экспери-



мента в 1984—1985 годы [4, с. 339]. С 1987 года нормативный метод планирования фонда заработной платы как неотъемлемая часть новых условий хозяйствования используется во всех отраслях промышленности СССР. В конце 1986 года в промышленности ЭССР этот метод планирования был внедрен на 53 предприятиях машиностроения, легкой и пищевой промышленности. Его применение является обязательным условием перехода на новые условия оплаты труда работников всех производственных отраслей ЭССР в 1987 году.

### **3. Опыт применения нормативного метода планирования в условиях крупномасштабного экономического эксперимента**

В рамках крупномасштабного экономического эксперимента методология нормативного планирования изменяется. Фонд заработной платы промышленно-производственного персонала состоит теперь из двух частей: фонда базового года и его прироста. Приростная часть устанавливается по нормативу за каждый процент прироста объема продукции. Взамен индивидуальных нормативов роста применяются групповые или отраслевые приростные нормативы, которые могут быть стабильными в течение нескольких лет до конца пятилетки. В промышленности ЭССР новая методология планирования и приростные нормативы использовались на электротехнических предприятиях, которым утвердили единый отраслевой норматив, на предприятиях Минлегпрома — групповые нормативы в пределах одной подотрасли, на предприятиях бывшего Минпищепрома — в основном индивидуальные нормативы, кроме хлебопекарной отрасли, где применялись групповые нормативы. Эти нормативы в 1984 и 1985 годах не пересматривались.

Практика подтверждает, что новая методика упрощает работу и позволяет более гибко определять размеры фондов заработной платы в Госплане и министерствах, а также распределять этот фонд в министерстве между предприятиями при отсутствии больших структурных сдвигов в трудоемкости производственной программы. Теперь предприятия знают норматив и могут рассчитывать плановый фонд заработной платы заранее, нельзя «торговаться» по этому вопросу в министерстве, ликвидирована практика бесконечных волевых корректировок фонда министерством. Но надо иметь в виду, что реализация указанных преимуществ зависит от решения многих других вопросов, связанных с оценкой деятельности предприятия: как нормативы заработной платы воздействуют на конечные результаты, какие возможности предоставляются для материального стимулирования отдельных работников.

В крупномасштабном экономическом эксперименте главная роль в материальном стимулировании конечных результатов отводится показателю нормативной чистой продукции. По своей экономической природе нормативная чистая продукция не стимулирует роста материальных затрат. Но имеется ряд факторов, которые противодействуют проявлению этого преимущества. В оптовую цену включаются полные производственные затраты и нормативная прибыль, исчисляемая пропорционально себестоимости. Учитывая возрастающую роль показателей номенклатуры, объема реализации с учетом выполнения поставок по договорам и прибыли, предприятия заинтересованы в увеличении материальных затрат. В то же время показатель нормативной чистой продукции не отражает экономию или перерасход материалоемкости продукции и тем самым препятствует использованию этого важного фактора интенсификации производства. Нормативы чистой продукции, введенные с 1982 года, отражают уровень трудоемкости, материалоемкости, кооперации и структуры производства в 1980 году. В связи с этим номенклатура производства предприятия формируется в отрыве от потребностей народного



хозяйства. Из-за различий в трудоемкости нормативной чистой продукции выпускаемые изделия разделяются на выгодные и невыгодные для предприятия. Обновление выпускаемой продукции и повышение технического уровня производства оказываются невыгодными для предприятий, потому что приводят к ухудшению оценочных показателей их работы. Таким образом нормативы чистой продукции за минувшие 4—5 лет так сильно оторвались от системы действующих оптовых цен и от реального движения стоимости продукции, что стали тормозом научно-технического прогресса и повышения качества.

Такое положение было вызвано тем, что составление большого количества прейскурантов нормативов чистой продукции — процесс очень трудоемкий. В нем участвовали многие отраслевые научно-исследовательские институты, которые допускали отступления от типовой методики и часто подходили с ведомственных позиций к этому вопросу. В силу этих причин некоторые министерства, например Министерство лесной, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности СССР, пищевкусовая и мясо-молочная отрасли Госагропрома СССР, с 1986 года отказались от применения показателя нормативной чистой продукции при планировании фонда заработной платы.

Наряду с утверждением нормативов заработной платы не менее важное значение имеет формирование базового фонда заработной платы. Относительно высокая степень организации труда и производства заставляет передовые предприятия прилагать больше усилий для получения экономии фонда заработной платы, отчего они находятся в худших условиях по сравнению с другими предприятиями, имеющими больше неиспользованных резервов. В соответствии с методикой предусматривается исключить из фактического фонда заработной платы непроектные выплаты, но министерства не располагают достоверными данными о них. Из-за этого обстоятельства корректировка базового фонда не сможет дать нужного эффекта. Более правильным решением оказывается дифференциация нормативов фонда заработной платы. Единые отраслевые нормативы можно использовать только в перспективе, когда возможности и условия образования фонда заработной платы по предприятиям будут выравнены.

Обобщающим и фокусирующим вопросом при применении нормативного метода является тот, как предприятиями зарабатывается фонд заработной платы и используются сэкономленные из этого фонда средства. Основную долю общего фонда (в размере 93—96%) образует базовый фонд. Он сохраняется предприятию на уровне предыдущего года при условии, что рост производительности труда будет превышать или равен среднегодовому темпу роста за пять предыдущих лет (начиная с 1986 года за предыдущую пятилетку). При снижении темпа роста производительности труда по сравнению с предыдущей пятилеткой базовый фонд заработной платы уменьшается по этому нормативу с учетом снижения темпа. Так как достигнутый уровень эффективности производства в нормативах не учитывается, предприятия за хорошие результаты работы не только не поощряются, но даже наказываются.

Для создания у предприятий достаточной заинтересованности в экономии живого и овеществленного труда в условиях эксперимента предусматривается ряд эффективных форм материального стимулирования. Среди них — повышенные доплаты к тарифным ставкам высококвалифицированным рабочим за профессиональное мастерство в зависимости от их личного разряда до 24% тарифной ставки (раньше до 12%); надбавки высококвалифицированным инженерно-техническим работникам и служащим до 50% должностного оклада (раньше эти выплаты ограничивали); доплаты за совмещение профессий (должностей) работникам, относящимся к различным категориям персонала, без согласования с



вышестоящими органами; оклады высококвалифицированным рабочим в отдельных случаях в размере до 250 рублей в месяц. Естественно, предприятие может производить эти поощрительные выплаты за счет экономии фонда заработной платы, полученной против установленного норматива.

В ходе эксперимента введен такой стимул, как перечисление в конце года суммы относительной экономии фонда заработной платы в базовый фонд следующего года, но, как уже было сказано, при этом предприятие должно соблюдать темп повышения производительности труда в плане следующего года не ниже среднегодового темпа за предыдущую пятилетку. Кроме того, предприятия по-прежнему имеют право перечислять в конце года всю неиспользованную экономию фонда заработной платы в фонд материального поощрения при условии выполнения плана производства и роста производительности труда в пределах сверхплановой прибыли. Если предприятие допускает перерасход фонда заработной платы, то эти средства из фонда материального поощрения направляются на его покрытие.

Анализ результатов работы исследуемых отраслей промышленности ЭССР в условиях экономического эксперимента за 1984—1985 годы подтверждает, что предприятия могут получить экономию благодаря структурным сдвигам производства в результате увеличения выпуска видов изделий с меньшей трудоемкостью на единицу объема продукции. Это было характерно для двух электротехнических предприятий республики, а именно для ПО «Электротехнический завод им. М. И. Калинина» и завода «Вольта», которые воспользовались возможностью получить дополнительный фонд заработной платы за выпуск высокоэффективной продукции.

Механизм образования фонда заработной платы в системе Минэлектротехпрома СССР выглядит следующим образом. В объеме продукции производственно-технического назначения, выпускаемой Минэлектротехпромом СССР с 1979 года, учитывается экономический эффект от применения потребителями новых изделий высшей категории качества. В результате убыстряются темпы роста объема производства и, соответственно, темпы роста производительности труда. Приведем эти данные за 1985 год по двум электротехническим предприятиям.

	ПО «Электротехнический завод им. М. И. Калинина»	Завод «Вольта»
Темп роста нормативной чистой продукции с учетом эффективности, %	108,8	104,1
Темп роста нормативной чистой продукции без учета эффективности, %	101,6	94,0

Из приведенных данных виден большой разрыв в темпах роста нормативной чистой продукции, рассчитанной по разным методикам. По ряду изделий установленная надбавка к цене не соответствует фактическому росту трудоемкости. В таком случае предприятия получают избыточный фонд заработной платы.

Некоторые методические вопросы образования базового фонда заработной платы решаются неправильно. Сопоставление объемов производства базового и планового годов без учета структурных сдвигов приводит к серьезным просчетам при установлении размера базового фонда, особенно в год перехода на применение нового измерителя — показателя нормативной чистой продукции, как это было в системе Минлегпрома ЭССР за 1985 год. Министерство и предприятия получили избыточный плановый фонд заработной платы, а пользовались им практически на



уровне прошлого года, в результате чего получили большую относительную и даже абсолютную экономию. При темпе роста объема нормативной чистой продукции по Минлегпрому ЭССР на 105,2% экономия составила соответственно 2,2 и 0,7% от планового фонда заработной платы. Особенно большая абсолютная экономия фонда заработной платы промышленно-производственного персонала достигнута на фабрике «Сулев» (6,5%), в НПО нетканых материалов «Мистра» (3,9%), в трикотажном ПО «Марат» (2,2%) и на текстильной фабрике «Аренг» (2,0%).

Зато на предприятиях бывшего Минпищепрома ЭССР и на заводах «Ээсти каабель» и «Эстопласт», где показатель нормативной чистой продукции применяется уже несколько лет, также произошли определенные структурные сдвиги и была получена незначительная относительная экономия, но без значительной выгоды для предприятий.

#### 4. Выводы и предложения

По результатам проведения крупномасштабного экономического эксперимента можно сделать следующие выводы.

1. Увеличение размеров доплат и надбавок к заработной плате и снятие ряда ограничений позволяют оплачивать более квалифицированный труд. Лучше других используют эти возможности отрасли и предприятия с относительно низким уровнем средней заработной платы. Например, в 1985 году на выплату этих поощрений на заводе «Вольта» было израсходовано 7,2% фонда заработной платы промышленно-производственного персонала и получали их 34,4% работников. Этими надбавками было охвачено 56,9% инженерно-технических работников, средний размер надбавки 23,6 рубля или 12,3% их средней заработной платы. В том же 1985 году на заводе «Ээсти каабель» количество промышленно-производственных работников, которые получали доплаты и надбавки, составляло 42,7%, а среди инженерно-технических работников — 82,9%, был установлен средний размер надбавки — 14,4 рубля (7% средней заработной платы инженерно-технических работников).

2. Для выравнивания воспроизводственных условий рабочей силы и закрепления кадров в бывшем Минпищепроме ЭССР охват, средний размер выплат и доля израсходованных сумм на эти цели увеличивались самыми быстрыми темпами.

3. Доплаты и надбавки за качество и эффективность труда полагаются на тех участках производства, где вводится что-нибудь новое, что приводит к росту продукции (производительности труда) и дает предприятию дополнительный доход. Сейчас решить эту проблему на практике трудно. При действующей методике нормативного планирования фонда заработной платы добиваться быстрых темпов роста и одновременно проводить новую структурную политику производства им не по силам. Хотя предприятия Минэлектротехпрома СССР с этой задачей справились, надо учитывать, что это имело место в первые годы работы в новых условиях, когда большую роль играли конъюнктурные факторы. Но уже в 1986 году им этого достичь не удалось. В силу этих обстоятельств доплаты и надбавки за качество и эффективность труда применяются в основном для стимулирования текущего производства и вскрытия поверхностных резервов.

4. Со времени применения нормативного метода планирования фонда заработной платы накопилось много нерешенных вопросов, в частности — как увязывать рост фонда заработной платы с конечными результатами предприятия. При приростных нормативах доля регулируемой части этого фонда незначительна, и предприятия попадают в боль-



шую зависимость от стартовых условий — размера базового фонда и достигнутого уровня организации производства и труда.

5. Принятая методика планирования ставит в преимущественное положение предприятия, имеющие больше недоиспользованных резервов.

6. Существующая методика разработки и применения приростных нормативов не согласуется с хозрасчетным методом оценки деятельности и формирования фонда заработной платы предприятия, оплатой по количеству, качеству и эффективности труда, и может быть только временным решением.

7. По словам В. Ржешевского, этот метод позволяет: «... обеспечить соблюдение заложенных в нормативах пропорций между ростом производительности труда, производством и средней заработной платы по годам пятилетки» [5, с. 61]. В этом смысле нормативное планирование приведет к ужесточению контроля за формированием и использованием фонда заработной платы, но опять же в ущерб удовлетворению потребностей народного хозяйства, рациональному расходованию производственных ресурсов и соблюдению принципа оплаты по труду.

Теоретически установлено, что требованию повышения эффективности производства отвечает разработка нормативов фонда заработной платы на рубль объема продукции. Правда, в Минлесбумпроме СССР за 1976—1985 годы и Минтяжмаше СССР за 1984—1985 годы использование этих нормативов закончилось безуспешно из-за отсутствия научно обоснованной методики составления и продуманного механизма введения этих нормативов без доработки других элементов хозяйственного механизма.

В экономической литературе предлагаются и более радикальные методы планирования фонда заработной платы — это нормативно-долевой и остаточный методы, которые только изучаются в научных кругах и на практике. Они обладают активными стимулами и предполагают большую дифференциацию заработной платы. Эти вопросы нуждаются еще в серьезной теоретической и практической проработке. Ученые Центрального экономико-математического института АН СССР рекомендуют формировать в двенадцатой пятилетке фонд заработной платы по приростному нормативу от фактической чистой продукции за вычетом первоочередных платежей и с формированием фонда материального поощрения по остаточному методу [6, с. 13]. Изучение и практическое решение этих проблем — одна из важнейших задач совершенствования хозяйственного механизма в двенадцатой пятилетке.

Как явствует из вышеизложенного, практика и предложения экономистов по совершенствованию планирования фонда оплаты труда не согласуются с теоретическими установками об использовании остаточного метода. Из-за больших различий в рентабельности изделий, не связанных с их потребительской стоимостью, полезностью и дефицитностью, применение этого метода оказывается сегодня нереальным. В связи с возможными колебаниями объема валового дохода предприятий по годам пятилетки в силу объективных факторов (изменение природно-климатических условий, объемов сырья и материалов и цен на них, ассортиментных сдвигов) нужно применять приростные нормативы образования фонда оплаты труда как более инертные. Они могут быть едиными для всех предприятий и рассчитаны по хозрасчетной чистой продукции.

В условиях расширения прав предприятий и повышения ответственности за результаты хозяйственной деятельности целесообразно установить наряду с нормативом прироста фонда оплаты труда за каждый процент хозрасчетной чистой продукции и норматив за выполнение плана поставок продукции по хозяйственным договорам. В настоящее время в Институте экономики АН ЭССР разрабатывается целостная система



оплаты труда и материального стимулирования для промышленности, где предусмотрен учет и наших предложений о нормативном планировании фондов заработной платы и материального поощрения.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. *Отсасон Р. А.* Критерий эффективности производства хозрасчетного предприятия (производственного объединения). — Вопросы экономики, 1978, № 1, 14—24.
2. *Ожерельев О. И.* Совершенствование производственных отношений. М., 1986.
3. *Сигиневич А. В.* Конечные результаты и показатели деятельности предприятий. М., 1986.
4. *Юнь О. М.* Интенсификация экономики: теория и практика планирования. М., 1986.
5. *Ржешевский В.* Повышение заинтересованности трудовых коллективов в работе с меньшей численностью. — Социалистический труд, 1984, № 5, 60—69.
6. *Ясин Е.* О нормативных методах планового формирования фонда оплаты труда. — Социалистический труд, 1986, № 3, 7—15.

Представил Р. Отсасон

*Институт экономики  
Академии наук Эстонской ССР*

Поступила в редакцию  
3/IV 1987

*Elmar AEDNA*

#### PALGAFONDI NORMATIIVSE PLANEERIMISE PRAKTIKA JA PROBLEEMID

Artiklis on analüüsitud palgafondi normatiivse planeerimise praktikat NSV Liidu tööstuses ja selle iseenesest progressiivse planeerimismeetodi kasutamise järgmisi probleeme:

1) palgafondi normatiivide arvutamist normatiivse puhastoodangu ja kogutoodangu näitajate alusel ja selle mittevastavust tootmise efektiivsuse tõstmise vajadusele;

2) normatiivide mehaanilist ja formaalset arvutamist, mis kopeerib palgafondi planeerimise vana korda;

3) töö kvaliteedi ja efektiivsuse eest saadavate lisatasude kasutamist.

On soovitatud rakendada tööstusettevõtte palgafondi ühtseid ja pikaajalisi juurdekasvunormatiive, mis arvutatakse isemajandusliku puhastoodangu juurdekasvust ja baaspalgafondist lähtudes.

*Eesti NSV Teaduste Akadeemia  
Majanduse Instituut*

Toimetusse saabunud  
3. IV 1987

*Elmar AEDNA*

#### PRAXIS UND PROBLEME DER NORMATIVEN METHODE DER LOHNFONDSPLANUNG

Im Artikel werden die Praxis der normativen Lohnfondsplanung in der Industrie der UdSSR und die folgenden Probleme der Benutzung dieser an sich progressiven Planungsmethode analysiert:

1. Die Berechnung der Normative des Lohnfonds aufgrund der Kennziffern der normativen Reinproduktion und der Gesamtproduktion, was dem Bedürfnis, die Produktionseffektivität zu steigern, nicht entspricht.

2. Die Berechnung der Normative erfolgt mechanisch und formal, was die alte Planungsmethode des Lohnfonds kopiert.

3. Die für Qualität und Effektivität zu zahlenden Zuschläge.

Für die Lohnfondsplanung der Industriebetriebe wird die Benutzung von einheitlichen und langfristigen Zuwachsnormativen empfohlen, die aufgrund der Zuwachsrate der Reinproduktion und des Basislohnfonds berechnet werden.

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

Eingegangen  
am 3. April 1987