

СекретноЭкз. № 2СПРАВКА

о работе некоторых предприятий Литовской ССР в новых условиях хозяйствования.

Комитетом государственной безопасности при Совете Министров Литовской ССР через оперативные и иные возможности изучалось состояние производственной деятельности на некоторых предприятиях промышленности, транспорта и связи республики, работающих по новой системе планирования и материального стимулирования.

С 1 июля 1966 года по новой системе хозяйствования работает Клайпедский судостроительный завод "Балтия". Предприятие, работая в новых условиях, перевыполнило плановые задания по выпуску промышленной продукции II полугодия 1966 и 1967 годов. Осуществление экономической реформы способствовало значительному повышению эффективности производства, улучшению ритмичности работы предприятия, росту производительности труда и увеличению заработной платы ИТР и рабочих.

Новая система планирования и материального стимулирования расширила права коллективов предприятий по воздействию на нарушителей трудовой дисциплины, на лиц, совершивших прогулы, опоздания на работу, а также нарушающих общественный порядок. В 1967 году только по фирме "Нерис" лишались премии за различного рода нарушения 118 человек. Отзывы коллективов говорят о том, что к нарушителям правильно применяются меры воздействия, они осуждаются не только морально, но и лишаются премий.

По новой системе планирования и материального стимули-

рования с 1 июля 1966 года работает Каунасский радиозавод. По отзывам руководителей предприятия, инженерно-технических работников и рабочих новая система хозяйствования явилась важной мерой мобилизации коллектива на повышение экономической эффективности производства. В новых условиях хозяйствования на заводе увеличился выпуск промышленной продукции, возросли производительность труда и прибыль предприятия, снизилась себестоимость изделий.

Положительную оценку новой системе планирования и материального стимулирования дает старший инженер Каунасской ГЭС Станкевичюс Гедиминас Иозас Моно, 1931 года рождения, беспартийный, с высшим-техническим образованием, который заявляет, что новый метод хозяйствования дал большой толчок для подъема экономики страны. Ее основные преимущества, по мнению Станкевичюса, заключаются в том, что каждый член коллектива больше заинтересован в экономических достижениях всего предприятия, а не только в результатах своего труда. Это заставляет заботиться не только о личных успехах, но и о достижениях своего товарища, всего участка, цеха и т.д. В то же время материальный принцип укрепляет моральную сторону заинтересованности в труде и тем самым подготавливает советского человека для перехода к основному принципу коммунизма "от каждого по способностям, каждому по потребностям". Станкевичюс однако подчеркивал, что некоторые хозяйственные и партийные работники, осуществляя принцип материальной заинтересованности, забывают и недостаточно оценивают моральные факторы, все еще мало уделяют внимания воспитанию таких руководителей, которые видели бы в человеке не только работника, а прежде всего нашего советского человека, строителя коммунизма.

Положительных результатов в новых условиях хозяйствования добились ряд других предприятий промышленности и транспорта.

Однако, в работе предприятий, переведенных на новую систему планирования и материального стимулирования, имеют место и существенные недостатки.

3.

Большинство предприятий, переведенных на новую систему, испытывают затруднения в снабжении. В результате отсутствия планового обеспечения материалами, сырьем и поступления деталей по кооперации с других предприятий республики и страны нарушается ритмичность работы, допускается штурмовщина, простой оборудования и рабочей силы, а также использование больших коллективов рабочих сверхурочно. Так, например, из-за несвоевременного обеспечения материалами ухудшается ритмичность работы завода электросчетчиков. В 1967 году выпуск продукции в среднем составил:

за I декаду	- 21,5%
за II декаду	- 32,5%
за III декаду	- 46%

В первые две декады рабочие полностью не загружаются работой, в рабочее время уходят с завода, а в последние числа месяца работают сверхурочно и даже в субботные и воскресные дни. Такое положение создает нервозность в рабочем коллективе, особенно среди женщин, имея ввиду, что их на заводе большинство. Из-за непланового снабжения предприятия фирмы "Нерис" работают неритмично. Так, за первую декаду выпуск продукции примерно составляет 14,7%, вторую - 28,6%, третью - 56,7%. Неритмичная работа заводов отрицательно влияет на выполнение плана реализации продукции, ее качество, финансовое состояние и приводит к сверхурочным работам.

Руководители завода шлифовальных станков считают основным тормозом ритмичной работы предприятия отсутствие планового снабжения металлом. По их мнению, в системе снабжения необходима перестройка, предусматривающая возложение полной материальной ответственности снабженческих организаций за несвоевременную доставку сырья.

Руководители завода счетных машин полагают, что для воздействия на снабженческие организации, по вине которых наруша-

ется ритмичность работы предприятий и срывается выполнение плановых заданий, обязать их полностью возмещать убытки, понесенные промышленными предприятиями. При таком положении сами снабженческие организации и предприятия стремились бы как можно быстрее поставлять материалы, чтобы избежать материальной ответственности.

Заместитель директора завода счетных машин Рунде Антон Матвеевич, 1931 года рождения, с высшим образованием, член КПСС, заявил, что иногда из-за какой-то несвоевременно полученной копеечной детали по кооперации завод вовремя не может выпустить дорогостоящие вычислительные машины и несет большие финансовые убытки.

Примерно такие же предложения высказывает директор Каунасского экспериментального завода средств автоматизации Гурскис И.Н., который заявил, что их предприятию Одесский завод обязан по кооперации ежемесячно поставлять 300 сопротивлений для машины "Эра", стоимость которых составляет 60 рублей, а стоимость изготовленных трех сот машин — 60 тыс.руб. Одесский завод, не обеспечив плановую поставку сопротивлений, облагается штрафом в сумме 20 рублей, в то время Каунасский экспериментальный завод, не обеспечивающий своевременную поставку по договорам указанных машин, выплачивает штраф в размере двух тысяч рублей.

В то же время наблюдаются тенденции отдельных руководителей неполадками в снабжении оправдывать плохую организацию производства, неритмичность работы предприятия, срыв выполнения плановых заданий и других показателей, ссылаясь на несвоевременное снабжение.

На некоторых предприятиях промышленности и транспорта, работающих по новой системе планирования и материального стимулирования, продолжает оставаться большая текучесть кадров. Так, на Вильнюсском заводе электросчетчиков, из общего числа среднегодового месячного состава работающих 4407 человек в 1967 году уволилось 1384 человека или 31,4%. За это же время

5.

вновь принято 1609 человек. Большинство уволенных с предприятия составляют рабочие - 1320 чел. (В том числе, 862 человека уволено по собственному желанию, 97 - за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, 13 - арестовано за уголовные преступления. Остальные 412 - по уважительным причинам - призыв в Советскую Армию, уход на пенсию и др.).

Основной причиной большой текучести кадров является высокая интенсификация труда, особенно на участках, изготавливающих электросчетчики, где поступившие новые рабочие не выдерживают высоких темпов работы. Из числа вновь поступивших работников, не проработавших и одного года на заводе, уволилось 826 человек, а отдельные изыскивают возможности перехода на другие участки.

На заводе недостаточно внедряется новая техника, автоматизация и механизация производственных процессов. Не созданы также нормальные условия труда. Завод испытывает недостаток производственных площадей и подсобных помещений, на предприятии постоянно производится реконструкция производственных зданий, часто захламляются рабочие места, что создает дополнительно большие трудности.

Неудовлетворительные условия труда созданы и персоналу заводоуправления. В одном служебном помещении находятся несколько отделов (отделы технического снабжения и кооперации, финансовый, главного механика, главного энергетика, бухгалтерия и др.). Особенно недостаточны санитарные нормы гардеробных (обеспеченность 14,7%), душевых (соответственно 58,3%). По санитарным нормам для шкафчиков рабочим требуется 2.726 кв.м, фактически завод имеет 780 кв.м или 28,6%.

Вызывает нарекания в коллективе отсутствие общежития и незначительный процент работников, обеспеченных жилплощадью, в текущем году заводу выделено только 7 квартир.

В Вильнюсском автобусном парке, несмотря на значительный рост заработной платы, также происходит текучесть кадров. В

1967 году уволен 142 шофера, 116 кондукторов, 153 ремонтных рабочих и др., хотя парк испытывает недостаток шоферов и кондукторов. Вследствие неукomплектованности кадрами в 1967 году имели место сверхурочные работы, которые составили 361 час на одного шофера и 236 часов на одного кондуктора.

Большая текучесть кадров отмечается на заводах "Эльфа", пластмассовых изделий, Вильнюсском приборостроительном, радиокомпонентов и др. предприятиях.

На Каунасской чулочной фабрике "Коттон" в результате неполадок в организации производства в 1967 году снизилась заработная плата некоторых групп рабочих, допускается брак выпускаемой продукции, нарушается трудовая дисциплина. Вследствие отсутствия надлежащей разъяснительной работы отдельные рабочие (ткач Минейкис А.В. и электросварщик Волкас Б.Б.) допускают вредные суждения о том, что новая система является якобы обманом и с ее помощью Советская власть не дает возможности рабочим больше зарабатывать.

Отдельные категории людей вместе с положительной оценкой новой системы хозяйствования усматривают в ней и отрицательные стороны по сравнению с ранее действовавшей системой совнархозов. Так, бывший директор Каунасского мебельного комбината, ныне старший преподаватель кафедры экономики и организации промышленных предприятий КПИ, кандидат технических наук, Мартинкус Бронюс Иона, член КПСС, считает, что новый порядок управления в нашей республике значительно затруднил руководство народным хозяйством со стороны республиканского правительства. Совет Министров республики фактически потерял управление над целым рядом основных отраслей промышленности, в связи с тем, что, они стали управляться централизованно, через союзные министерства, минуя Совет Министров республики. По мнению Мартинкуса, Совет Министров Литовской ССР стал органом, который выполняет

лишь указание союзных министерств и не может координировать должным образом развитие промышленности в Литовской ССР. Госплан республики — слишком малый авторитет для союзного министерства, он не располагает средствами финансирования предприятий союзного подчинения, а также не может издавать распоряжения для них.

Аспирантка кафедры экономики и организации промышленных предприятий КПИ Бурокене Она Юзо 1940 года рождения считает, что реформа не выполнила пока своей роли, потому, что в действительности материальное стимулирование по ее представлению не осуществляется: нарушен основной закон социализма "За равный труд равное вознаграждение". По мнению Бурокене, в настоящее время тот, кто работает добросовестно, получает столько же, сколько и лодыри, равно получает человек умный, умеющий и честный с тем, кто невежда, лентяй или вор. Для того, чтобы это исправить, заявила Бурокене, необходимо внедрить такие мероприятия которые обеспечили бы правильное нормирование труда не только рабочих, но и служащих, инженерно-технических работников. Существующая, по ее мнению, уравниловка в зарплате ИТР идет во вред производству и не развивает стремления у молодежи к учебе.

Заместитель директора завода электросварочного оборудования по экономическим вопросам Остраускас Владас Стасевич, 1932 года рождения, беспартийный, с высшим экономическим образованием, высказал ряд своих соображений по новой системе хозяйствования. Решение сентябрьского Пленума ЦК КПСС (1965г.) "Об улучшении управления промышленностью, планирования и усиления материального стимулирования" он считает правильным и своевременным, способствующим изысканию дополнительных резервов повышения производительности труда и подъему промышленности в целом. Однако, Остраускас полагает, что при претворении в жизнь этой реформы наблюдаются определенные недостатки, которые могут свести на нет весь смысл и задачи начавшейся перестройки. Он не согласен с формой планирования. Сейчас министерства и ведом-

ства устанавливают нормативы материального стимулирования не более как на один год, в то время, как они должны устанавливаться хотя бы на ближайшие 3-5 лет. Руководители любого предприятия, по мнению Остраускаса, не пойдут на максимальное развитие и использование своих внутренних ресурсов, твердо не зная, что их ждет впереди. Они медленно будут поднимать производительность труда, с тем, чтобы постоянным большим пере-выполнением плана не вызвать пересмотр нормативов.

При определении планов на ближайшие 3-5 лет предприятие может изыскать возможности повышения производительности труда, не боясь снижения расценок и пересмотра норм выработки. У коллектива рабочих предприятия создастся уверенность в повышении заработной платы на ближайшие годы, а это приведет к стабилизации работы завода. Остраускас полагает, что в разработке нормативов повинны союзные министерства, Госплан СССР, соответствующие министерства и ведомства республики.

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ КОМИТЕТА ГОСБЕЗОПАСНОСТИ
при СОВЕТЕ МИНИСТРОВ ЛИТОВСКОЙ ССР

(ПЕТКАВИЧЮС)

" " мая 1968 года
№ 2/3-1903