

ЭКОНОМИКА И ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВА

УДК 658. 155 : 630*378.3

АРЕНДА НА ЛЕСОСПЛАВНОМ РЕЙДЕ

Е. С. РОМАНОВ

Архангельский лесотехнический институт

Привлекательность арендных отношений для трудовых коллективов заключается в обретении большей самостоятельности в вопросах номенклатуры и объемов производства, оплаты труда, развития социальной сферы и т. д. Управленческие структуры (министерства, объединения, предприятия), освобождаясь от некоторых функций, в то же время видят в аренде угрозу своему существованию, особенно если трудовой коллектив сразу нацеливается на выкуп арендованного имущества. С этими противоречиями надо считаться. Передача в аренду должна быть выгодна и арендатору, и арендодателю.

Одним из требований арендодателя должно быть условие договора, что арендатор не уменьшит годовых объемов выпуска продукции по сравнению с теми, которые были до перехода на аренду. Это нужно для государства, для народа. Одновременно это условие не позволяет арендатору повышать среднюю оплату труда за счет простого сокращения численности работников, при котором объем производства снижается, но в меньшей степени, чем численность. Снижение объемов по объективным причинам должно быть четко зафиксировано в договоре аренды, что требует от арендодателя (и арендатора тоже) умения надежно прогнозировать ситуацию.

Из таких предпосылок исходили сотрудники кафедры экономики отраслей АЛТИ при изучении особенностей аренды на лесосплаве. Объектами исследований были Бобровский рейд и Маймаксанский лесной порт ПО Двинослав. В данной статье мы рассматриваем только первое предприятие.

Основная деятельность Бобровского рейда состоит в перестройке плотов, поступающих сверху по Северной Двине для доставки древесины конкретным потребителям Архангельского промузла. Кроме того, как и все сплавные предприятия, зимой рейд занимается лесозаготовками; есть небольшие цеха по производству пиломатериалов, технологической щепы, тары и др. Объемы лесосплава снижаются: в 1985 г.— 925, в 1989 г.— 671, в 1990 г.— 591 тыс. м³. Тем не менее в выручке от реализации лесосплавные работы и ныне занимают более 90 %.

Наша основная рекомендация коллективу — переход на аренду всем предприятием — сложилась, можно сказать, априори, т. е. до начала исследований (оно проводилось в 1989 г.— начале 1990 г.). К тому времени весь опыт свидетельствовал, что арендный подряд, как его осуществляют на практике, мера несерьезная, не приносящая ни эффекта государству, ни выгоды работникам. Научно-производственные обобщения [1] не опровергают этого вывода. Аренда всего предприятия, сразу ориентированная на выкуп, — вот что, по нашему мнению, действительно может заинтересовать трудовой коллектив и руководителей.

Однако вся обстановка в административной системе управления (в производственном и территориально-производственном объединениях)

не располагала к этому. Опасения вызывало и отсутствие примеров аренды на лесосплаве. Так, многочисленные публикации об аренде в объединении Енисейлесосплав показывают, что аренда там есть в разных производствах, но только не на сплаве. В. А. Прегер в статье «Аренда и лесосплав» [3] рассматривает документацию, но не углубляется в специфику самих арендных отношений на сплаве.

Мы, напротив, исходим из того, что специфика сплава располагает к широкому применению арендных отношений (а также и подрядных, но в широком их смысле, без ущемлений). На сплаве множество весьма своеобразных, неповторимых профессий и специальностей [4]. Рабочими, которые в совершенстве владеют ими и обладают большим опытом, надо особенно дорожить. Желательно, чтобы все они были заняты только в сплавном процессе, кроме, конечно, зимнего периода. Для рейдовых рабочих надо создавать условия, чтобы они и зимой работали вместе. Их коллектив надо рассматривать как большую дружную артель в лучшем смысле этого слова.

На наш взгляд, исходными принципами аренды являются добровольность и взаимная выгода сторон.

Добровольность означает, что переход на аренду возможен при согласии не менее 2/3 числа работников предприятия, связанных со сплавом, в том числе не менее 80 % постоянных, занятых на рейдовых работах. Добровольность достигается деятельностью руководителей администрации, СТК, партийного и профсоюзного комитетов, а также экономическим всеобучем.

Взаимную выгоду от перехода на аренду должны иметь три стороны: рабочие сплава, работники аппарата управления предприятия, вышестоящей организации. Выгода рабочих состоит в существенном повышении заработной платы и решении социальных вопросов (их перечень фиксируется в договоре). Выгода работников аппарата (связанных со сплавными работами), та же, что и для рабочих, но при меньшем повышении оплаты труда. Выгода вышестоящей организации заключается в выполнении в срок и без нарушений всех плановых показателей: объема и сортиментной структуры поставок, выручки от реализации, себестоимости, материальных затрат и др. Иными словами, должны быть достигнуты все плановые показатели, предусмотренные договором аренды, включая платежи в бюджет (налоги) в части, формируемой на сплавных работах.

По нашему мнению, для рейдовых работ в системе Бобровского рейда наиболее подходящей формой является создание арендного предприятия на основе имущества подразделения государственного предприятия согласно ст. 22 «Основ законодательства об аренде» [2]. При этом в качестве арендодателя выступает государственное предприятие — Бобровский рейд (сокращенно ГПБР), в качестве арендатора — Арендное предприятие Сортировочно-сплоточный рейд Боброво. Между ними заключается договор аренды.

Арендные отношения типа «Арендное предприятие (АП) внутри госпредприятия (ГП)» существенно отличаются от внутрихозяйственного подряда. Главная цель — сплотить (в человеческом смысле) коллектив рабочих рейда. Поэтому договор целесообразно заключать на 3...5 лет. Коллектив АП образует совет арендного предприятия, который решает все вопросы приема, увольнения и подбора рабочих. После заключения договора аренды с ГПБР совет рейда набирает рабочих как бы заново; при этом можно освободиться от «балласта». Совет АП имеет решающее слово при подборе сезонных рабочих (в этот вопрос ГПБР не должно вмешиваться).

Образование АП позволяет повысить требовательность к специалистам (ИТР). В договоре должны быть отражены «управленческие

услуги» (планирование, внедрение новой техники и др.) со стороны аппарата ГПБР. Есть возможность более решительно, чем при подряде, отказаться от излишнего нормирования, действующих систем премирования (укрупнить нормы, вообще обойтись без них и т. д.). Оплата труда должна идти не «снизу» — от норм, расценок, а «сверху» — от выручки и хозрасчетного дохода рейда. Потребуется коэффициенты трудового вклада (КТВ), чтобы разделить зарплату между участками сортировки, сплотки, формирования и др., а потом коэффициенты трудового участия (КТУ) рабочих каждого участка. Именно в КТВ и КТУ рабочие сами должны учитывать изменения скоростей течения и другие подобные факторы.

В первый год лучше организовать работу АП по I модели, установив ему норматив образования фонда оплаты труда на 1 р. выручки от сдачи плотов на гак. На следующий сезон коллектив АП сам выбирает модель. Эти особенности надо отразить в договоре аренды. Договор ежегодно перед навигацией (в феврале — марте) может корректироваться, если существенно изменяются объемы поступления сплавной древесины сверху, требования получателей плотов, пароходства и т. п. Коррективы вносятся только с обоюдного согласия сторон.

Арендодателю следует сохранить за собой все функции планирования производства, затрат и результатов по кругу работ арендатора в соответствии с договором, расчеты по арендной плате и платежам в бюджет (налогам), отчислениям на социальное и иное страхование, бухгалтерские и другие экономические функции, кроме начисления зарплаты работникам АП, учета объемов их работ и прямых материальных затрат. Целесообразно выделить две штатные единицы АП: экономиста-нормировщика и бухгалтера.

При всей условности статистики численность рабочих сплава на Бобровском рейде меняется по кварталам примерно так (в процентах к среднегодовой): I — 60, II — 100, III — 150, IV — 80. Еще больше колебания по месяцам; пик численности приходится на июль. В связи с этим рабочих переводят со сплава на промышленные производства и обратно, привлекают сезонных рабочих. Но все это не препятствия для арендных форм. Объем рейдовых работ в Боброво лимитирован поступлением леса от верхних сплавконтор. Поэтому можно наперед установить, сколько потребуется рабочей силы и других ресурсов для выполнения всех работ в соответствии с установленными требованиями.

Рейдовым работам предшествует постановка запани и других наплавных сооружений, которые убирают по окончании навигации. Оба эти цикла работ также располагают к подряду. Поэтому наиболее опытных рабочих сплава, выполняющих постановку — уборку запани, целесообразно объединить в отдельный «малый» коллектив, работающий в начале и конце навигации по особому подряду, или перевести на субаренду (в соответствии со ст. 7, 18 Основ [2]). Субарендный коллектив, несомненно, окажется более сплоченным, будет бережнее относиться к имуществу, сможет выполнять работы экономичнее, что обеспечит повышение оплаты труда. Подготовительные работы надо оплачивать аккордно за весь объем из хозрасчетного дохода, которым этот коллектив распоряжается сам. Конечно, в договоре субаренды сложно наперед учесть гидрологические и другие сезонные особенности каждой весны и лета. Однако надо идти на субаренду, оставляя в договоре возможность вносить коррективы по согласию сторон.

В связи с арендой рейда возникает вопрос об использовании кадров в межнавигационный период. Но если коллектив рейда будет юридическим лицом, ему легче договориться с арендодателем — директором предприятия об условиях перевода работников на промышленные работы. Формами этих отношений могут быть подряд или субаренда.

В первом случае рабочие и ИТР рейда заключают с дирекцией госпредприятия договор подряда. Во втором арендное предприятие — рейд берет в аренду у госпредприятия не только рейдовые работы, но и лесозаготовки, становясь предприятием круглогодочного действия, а лесозаготовки сдает в субаренду своим работникам так же, как постановку — уборку запани.

Варианты	Предприятие в целом	Рейд	Цеха				Лесозаготовки	Подсобное хозяйство	
			технологической щепы	лесопильный	тарный	механический			
Возможные	1. Государственное 2. Арендное	1. Арендный подряд 2. Самостоятельное арендное предприятие внутри государственного предприятия	1. Арендный подряд 2. Субаренда 3. Кооператив						
Альтернативы:									
А	1	1	1	1	1	1	1	1	
Б	1	1	1	1	3	1	1	1	
В	1	2	1	1	1	1	1	1	
Г	1	2	1	1	3	1	1	3	
Д	2	1	1	1	1	1	1	1	
Е	2	2	1	1	3	1	2	3	

В таблице показаны различные варианты экономических отношений на Бобровском рейде. Ближе всего к существующему положению вариант А. Были попытки создать кооператив на базе тарного цеха (Б). Описанный нами путь выражен вариантами В и Г, причем вариант Г, конечно, предпочтительнее как более активный, радикальный. Наконец, возможны и варианты Д, Е с переходом на аренду всем предприятием. В этом случае, пока сплавные работы явно преобладают, можно довольствоваться вариантом Д, со снижением же сплава и ростом промышленных производств сделать следующий шаг — к варианту Е.

Наш опыт показал также, что администрацию и особенно специалистов предприятий (не только Бобровского рейда), по-видимому, устраивают существующие формы организации. Надо, чтобы идеями аренды овладели рабочие. На лесосплавных предприятиях условия для этого особенно благоприятны.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- [1]. Арендный подряд на лесозаготовительных предприятиях / М. И. Брик, С. М. Жуков, В. Е. Леванов, Р. В. Юркин. — М.: Лесн. пром-сть, 1990. — 216 с. [2]. Основы законодательства Союза ССР и союзных республик об аренде: Приняты 23.11.89 // Эконом. газ. — 1989. — № 49. — С. 14—15. [3]. Прегер В. А. Аренда и лесосплав // Лесн. журн. — 1990. — № 3. — С. 123—126. — (Изв. высш. учеб. заведений). [4]. Романов Е. С. Экономические особенности лесосплавного производства: объемные показатели, производственные фонды, труд: Учеб. пособие. — Архангельск: РИО АЛТИ, 1990. — 76 с.

Поступила 13 марта 1991 г.

УДК 658.155 : 630*9

МЕТОДЫ ОПРЕДЕЛЕНИЯ АРЕНДНОЙ ПЛАТЫ ПРИ МНОГОЦЕЛЕВОМ ЛЕСОПОЛЬЗОВАНИИ

В. Н. ЛОГАЦКИЙ

ЦНИИМЭ

Применительно к лесным ресурсам арендная плата, по нашему мнению, основана на следующих принципах. Она должна быть частью дохода арендатора от пользования лесами (если нет пользования, нет и арендной платы) в зависимости от нормативов пользования и качества сдаваемых в аренду ресурсов. Ее не следует определять в процентах к доходу арендатора, т. е. возлагать на нее функции налога на доход.

Базой для определения арендной платы являются таксовая стоимость лесных ресурсов и сумма затрат на управление лесами (содержание республиканских, областных, районных органов управления лесного хозяйства).

Размер арендной платы устанавливают при заключении договора аренды. При переходе к регулируемым рыночным отношениям и развитию конкуренции за получение права пользования лесными ресурсами нижней границей арендной платы станет таксовая стоимость лесных ресурсов с добавлением расходов на управление; верхней — возможный доход арендатора.

Для большинства арендаторов наиболее притягательным видом лесопользования является пользование древесиной. При этом основную часть арендной платы составляет попенная плата, методы определения которой становятся объектом особого внимания.

В условиях централизованной системы экономических отношений в лесном хозяйстве попенная плата представляет собой директивные платежи лесозаготовителей за отводимый в рубку лесосечный фонд в бюджет в целях аккумуляции финансовых средств на воспроизводство лесных ресурсов.

Попенная плата в отечественном лесном хозяйстве применяется уже более 100 лет. В дореволюционной России древесину на корню в государственных (казенных) лесах продавали на лесных торгах. Ориентиром цены реализации служили лесные таксы, установленные исходя из рыночной цены древесины по формуле Э. И. Шенрока

$$t = \frac{V}{1 + 0,01p} - (e + d), \quad (1)$$

где V — рыночная цена лесопродукции;
 e — расходы на заготовку древесины;
 d — транспортные издержки;
 p — процент предпринимательской прибыли.

Действительную цену реализации древесины на корню устанавливали согласно спросу с повышением против такс или с понижением.

До 30-х гг. попенная плата в СССР строилась на рыночных принципах и определялась спросом и предложением на отдельных рынках. В 1930 г. ее взимание было отменено. В 1949 г. попенная плата введена вновь, но в очень малых размерах. Так, в 1965 г. она составила 0,49 р. за 1 м³ древесины, что эквивалентно 6,3 % себестоимости и 5,8 %