

На правах рукописи

Р. И. ЕВСТИГНЕЕВ

ПРИНЦИП МАТЕРИАЛЬНОЙ
ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТИ
В ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ЧЕХОСЛОВАКИИ

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Научный руководитель—
доктор экономических наук, проф.
Е. Л. МАНЕВИЧ

МОСКВА—1961 г.

✓ автореферат.
196783

Писать разборчиво

33

Шифр

A-2

8.10.1961

ин

вн

196783

Центральная научная
БИБЛИОТЕКА
Академии наук Литовской ССР

Главная экономическая задача Коммунистической партии Советского Союза и советского народа состоит в том, чтобы в ближайшие двадцать лет создать в нашей стране материально-техническую базу коммунизма. Одно из важнейших средств выполнения этой задачи—система материального стимулирования работников за их труд. «Партия исходит из ленинского положения о том,—говорится в Программе КПСС,—что строительство коммунизма должно опираться на принцип материальной заинтересованности».

В Программе КПСС намечены конкретные пути совершенствования материальных стимулов. В частности, там подчеркивается необходимость «...усиливать коллективные формы материального стимулирования, повышающие заинтересованность каждого работника в высоком уровне работы предприятия в целом», а также отмечается, что «...вся система планирования и оценки работ центральных и местных организаций, предприятий, колхозов должна заинтересовывать их в более высоких плановых заданиях».

В связи с этим большой интерес для нас представляет опыт материального стимулирования, накопленный за последние 2—2,5 года промышленностью Чехословацкой Социалистической Республики. В диссертации сделана попытка обобщить этот опыт и выявить возможности применения его в нашей стране.

При работе над диссертацией автор широко использовал специальную литературу на чешском, словацком и русском языках, включая журнальные и газетные статьи. Цифровой материал почерпнут, главным образом, из статистических ежегодников ЧССР за 1957—1960 гг., ежемесячных бюллетеней Государственного статистического управления Чехословакии, а также из отчетов ГСУ о выполнении текущих и перспективных народнохозяйственных планов. Некоторые материалы

получены автором в Экономическом институте Чехословацкой академии наук и в НИИ труда при Государственном Комитете Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы.

Диссертация состоит из краткого введения, трех глав и заключения (практические выводы).

Изложение основного содержания работы начинается с анализа важнейшей формы материального стимулирования работников промышленности—заработной платы. Далее исследуются виды поощрений коллективов работников. Последняя глава посвящена изучению жизненного уровня занятых в промышленности. Структура диссертации отражает органическое единство материальной заинтересованности работника в наилучшем выполнении индивидуальных показателей работы, в улучшении производственно-хозяйственной деятельности предприятия в целом и, наконец, в развитии всего общественного производства, которое в конечном счете ведет к повышению жизненного уровня трудящихся.

ГЛАВА I.

Развитие форм оплаты труда в промышленности Чехословакии

Необходимой предпосылкой внедрения в промышленность Чехословакии распределения по труду была ликвидация нетрудовых доходов, завершившаяся к 1951 г. Экспроприация буржуазии позволила устранить наряду с этим и так называемую «черную зарплату», которую буржуазия в целях обеспечения рабочей силой своих предприятий выплачивала рабочим и служащим из получаемых прибылей и которая намного превышала уровень заработной платы, установленный государством. Политическая опасность «черной зарплаты» для государства состояла в том, что она развращала трудящихся, привлекая их на сторону буржуазии. Экономическая—в том, что она препятствовала рациональному межотраслевому и межрайонному распределению рабочей силы в промышленности.

Вторым необходимым условием внедрения распределения по труду было устранение различий в оплате труда, присущих капитализму. Уже в первый год народно-демократической власти удалось установить равную оплату мужского и женского труда, уничтожить «голодную зарплату» части рабочих, добиться равной оплаты за равный труд для населения промышленно развитых чешских областей и экономически отсталой Словакии. Но не все наследие капитализма в области распределения (например, учет возраста работника, его трудового стажа и т. д.) смогло быть изжито сразу.

Сохранение различий в оплате труда, характерных для буржуазного периода, способствовало широкому распространению мелкобуржуазной уравниловки. Немалую роль в этом

деле сыграли тогда и теоретики социал-демократической партии (О. Шмидт, Й. Мацек и другие).

Коммунистическая партия Чехословакии с первых же месяцев народно-демократической власти повела упорную борьбу за внедрение в промышленность социалистического принципа распределения по количеству и качеству труда. Уже в конце 1945 г. партии удалось создать систему оплаты труда «по заслугам», полностью заменившую собой к 1952 г. многочисленные указы о заработной плате.

Переход от классификации работ к классификации рабочих, зафиксированный в тарифно-квалификационных каталогах, произошел в чехословацкой промышленности только в 1958—1960 гг. Этот переход явился, несомненно, прогрессивным шагом, поскольку усилил материальную заинтересованность рабочих в постоянном повышении своей квалификации и создал условия для более рационального использования рабочей силы.

Интересной особенностью чехословацких тарифно-квалификационных каталогов является установление единой для всех разрядов доплаты за вредность работ. В зависимости от степени вредности работ все рабочие разделены на четыре группы. Доплата в первой группе составляет 0,4 кроны за час, во второй—0,8 кроны, в третьей—1,3 кроны и в четвертой—1,9 кроны.

(В советской промышленности доплата за вредность работы входит в тарифную ставку, причем эта часть определяется одинаковым процентом к каждому разряду. Иначе говоря, с повышением разряда повышается и надбавка за вредность работы, то есть рабочие разной квалификации, работая в одинаково вредных условиях, получают за них разную денежную компенсацию. Введение у нас одинаковой компенсации за вредность работы по типу доплат, существующих в промышленности Чехословакии, помогло бы устранить этот недостаток.)

До 1958 г. почти во всех отраслях чехословацкой промышленности действовал единый Государственный каталог работ, в основе которого лежал принцип общегосударственного паритета. Единая тарифная сетка и единые ставки для всех отраслей затрудняли отраслевую перестройку чехословацкой промышленности. Сейчас в чехословацких тарифно-квалификационных каталогах учитывается народнохозяйственное зна-

чение отраслей, что способствует привлечению рабочей силы в ключевые отрасли промышленности.

Наряду с отраслевыми тарифно-квалификационными каталогами в Чехословакии в 1958 г. впервые был составлен каталог сквозных профессий, охватывающий 95 профессий преимущественно вспомогательных рабочих. Соотношение между крайними разрядами восьмиразрядной тарифной сетки для рабочих сквозных профессий составляет 1 : 2,7.

Важным моментом совершенствования тарифной системы явилось упорядочение заработной платы рабочих, проведенное в 1958—1960 гг. в соответствии с постановлением Общегосударственной конференции КПЧ (июнь 1956 г.). Многие нормы выработки в промышленности были технически не обоснованными. Удельный вес тарифа в фактических заработках рабочих снизился. Это привело к ослаблению материальной заинтересованности рабочих.

В результате перестройки заработной платы технически обоснованные нормы выработки составили в среднем по промышленности 75% всех норм (тогда как прежде они составляли всего лишь около 30%). Доля тарифной ставки в среднем заработке рабочего поднялась с 55% в 1958 г. до 80—84% в 1960 г. Благодаря этому тарифная система вновь получила возможность играть важную роль в организации заработной платы, ее дифференциации.

В настоящее время соотношение между первым и последним разрядами тарифной сетки колеблется в Чехословакии от 1 : 2 до 1 : 2,5, то есть является относительно небольшим. Это объясняется тем, что уровень квалификации чехословацких рабочих очень высок. Поэтому же невелики различия между смежными разрядами.

В промышленности Чехословакии преобладающей формой заработной платы вскоре после войны стала сдельная, явившаяся в тех условиях наиболее действенным средством увеличения производства. К концу 1953 г. почти 70% фонда заработной платы в промышленности расходовалось на оплату труда сдельных рабочих.

Но в последующие годы доля сдельной оплаты в общем фонде заработной платы начала сокращаться (до 53,7% в 1959 г.). Оплата труда по сдельно-прогрессивной системе в промышленности Чехословакии к 1959 г. практически прекратилась. В то же время заметно возросла доля повременной за-

работной платы (с 13% в 1953 г. до 21,2% в 1959 г.), особенно повременно-премиальной.

Объяснение этому следует искать прежде всего в широком распространении комплексной механизации и автоматизации производственных процессов, в условиях которых стало практически невозможным учитывать личную выработку рабочего.

Вторая причина понижения удельного веса сдельной заработной платы в заработках рабочих связана с изменением задач, вставших перед промышленностью. Послевоенное восстановление народного хозяйства и перестройка отраслевой и территориальной структуры промышленности привели к тому, что экстенсивное развитие промышленности стало постепенно уступать место интенсивному. На первое место выдвинулись задачи выявления внутренних резервов производства, то есть качественные показатели плана. Сдельная зарплата (прямая и особенно прогрессивная) в очень малой степени учитывает это обстоятельство. Мало того, выполнение норм выработки нередко достигается даже в ущерб экономии живого и овеществленного труда.

Третья причина сужения сферы применения сдельной формы заработной платы заключалась в устранении фиктивной сдельщины, выявленной на многих предприятиях страны.

Серьезным толчком к переходу от сдельной к повременной оплате труда послужила перестройка заработной платы. Масштабы применения сдельщины особенно резко сократились после перестройки заработной платы в топливной промышленности (с 77% до 49%), в металлургии (с 63% до 44%) и в тяжелом машиностроении (с 80% до 49%). В целом по промышленности число сдельщиков уменьшилось с 59% до 46%.

Повышение роли повременной заработной платы сопровождается, по мере внедрения автоматизации, изменением ее характера: выработка рабочего начинает полностью зависеть от работы машин и контролироваться произведенным объемом продукции. Это означает, что повременная заработная плата становится не менее поощрительной, чем сдельная. В связи с этим встает важный вопрос о ликвидации разрыва в тарифных ставках сдельщиков и повременщиков, который в настоящее время составляет в Чехословакии 9% при опытно-статистических нормах выработки и 18% — при технически обоснованных нормах. На необходимость постепенного уравнения ставок указывают многие чехословацкие экономисты.

В последние годы главной тенденцией в развитии форм заработной платы чехословацких рабочих является переход от индивидуальной к коллективной оплате труда за продукцию. В основе такого перехода лежит широкое внедрение поточных линий, повышение ритмичности производства и т. п. Коллективные формы оплаты труда (коллективная сдельщина, коллективное премирование) больше всего распространены сейчас в Чехословакии в угольной и горнорудной промышленности, в металлургии и в некоторых отраслях промышленности товаров широкого потребления.

В условиях быстрого технического прогресса особенно возрастает значение материального стимулирования руководителей производства — инженерно-технических работников.

Оплата труда большинства руководящих, инженерно-технических работников и служащих осуществляется в чехословацкой промышленности на основе тарифных сеток (для инженерно-технических работников — шести, для служащих — трех), дифференцированных в соответствии с общественным значением отраслей. При этом инженерно-технические работники получают заработную плату в среднем на 34,1% большую, а служащие — на 11,5% меньшую, чем рабочие (данные за 1959 г.).

Существенные изменения претерпела в последние годы система премирования инженерно-технических работников и служащих. Во-первых, была устранена односторонняя ориентация на объемные показатели; премирование стало осуществляться, главным образом, за выполнение качественных показателей производства. Во-вторых, резко сузился круг премируемых работников. Директор предприятия получил более широкие права в области премирования: право дифференцировать величину премий по отдельным цехам и работникам в зависимости от степени напряженности их плановых заданий и право дифференцировать величину премий по периодам, сосредоточивая их выплату в те месяцы, которые имеют решающее значение для выполнения производственной программы.

ГЛАВА II.

Усиление коллективной материальной заинтересованности работников чехословацкой промышленности

Анализ форм коллективной материальной заинтересованности начинается в диссертации с фонда предприятия (до 1957 г. он назывался фондом директора).

Принципы образования и расходования директорского фонда в Чехословакии ничем не отличались от тех, которые действуют в нашей промышленности сейчас (отчисления в этот фонд производились в процентах к прибыли; использовался фонд на совершенствование техники, улучшение культурно-бытовых условий работников и премирование).

Основным недостатком образования фонда директора было следующее: в условиях, когда размер прибыли зависел не столько от результатов работы коллектива предприятия, сколько от оптовых цен на выпускаемую продукцию (и, следовательно, от ассортимента этой продукции), у предприятий различных отраслей оказывались неравные возможности получения директорского фонда. В наиболее выгодное положение попадали отрасли легкой промышленности, в наиболее затруднительное — отрасли тяжелой промышленности (особенно металлургия). При этом положение не улучшало и дифференциация норм отчислений по отраслям, имеющая целью облегчить образование директорского фонда в отраслях тяжелой промышленности.

С 1 января 1957 г. директорский фонд был заменен в Чехословакии фондом предприятия. Основой для отчислений в него от прибыли стал фонд заработной платы (1,2% фонда в год при 100% выполнения плана). Такой порядок образования фонда предприятия привел к тому, что его величина в расчете

на одного работающего на различных предприятиях стала примерно одинаковой при соответствующих равных условиях и перестала зависеть от уровня рентабельности, заложенной в оптовых ценах изделий.

Начиная с 1961 г. в Чехословакии был осуществлен ряд мероприятий, направленных на то, чтобы размер отчислений в фонд предприятия стимулировал принятие предприятием повышенных плановых заданий. Важнейшим из этих мероприятий была отмена отчислений в фонд предприятия от сверхплановой прибыли.

До 1959 г. серьезные недостатки имелись также в расходовании фонда предприятия. Значительная часть средств, поступавших в этот фонд, замораживалась. Так, к началу 1956 г. сумма неиспользованных средств из фондов предприятия достигла 426 млн. крон, к началу 1957 г. — 600 млн. крон, а к 1 января 1958 г. — уже 980 млн. крон.

Главной причиной этого было слишком всеобъемлющее назначение фонда. По каждой статье расхода средства фонда были так невелики, что мероприятия, которые должны были из них финансироваться, фактически выносились за рамки основной производственно-хозяйственной деятельности предприятия. А это вело к тому, что предприятия не были в должной мере заинтересованы в такой «дополнительной нагрузке».

*Исключение с 1959 г. средств на расширение производства и внедрение новой техники, а также средств на разовое премирование из фонда предприятия*¹ позволило повысить роль этого фонда в деле материального стимулирования коллектива работников предприятия. Эта роль была еще более усилена благодаря тому, что профсоюзная организация получила право варьировать расходование фонда в зависимости от текущих потребностей коллектива.

Совершенствование планирования заработной платы в чехословацкой промышленности привело к разделению единого прежде фонда заработной платы на основной фонд заработной платы и премиальный фонд. В основе образования первого фонда лежит норматив, определяющий рост средней заработной платы в соответствии с ростом производительности труда. Премииальный фонд образуется, как правило, в опреде-

¹ Благодаря этому фонд предприятия составляет сейчас только 0,8% фонда заработной платы.

ленном проценте от прироста прибыли, достигнутого по сравнению с предшествующим годом.

Оба фонда¹, являясь фондами индивидуального поощрения работников, в то же время материально стимулируют коллективы трудящихся в целом. Это достигается благодаря тому, что нормативы, определяющие их размер, связываются с такими качественными показателями работы предприятия, как производительность труда, прибыль и т. д., то есть заинтересовывают работников в улучшении производственно-хозяйственной деятельности предприятия в целом.

Уровень производительности труда, прибыли и т. д. определяется в сравнении с фактическим уровнем этих показателей в предыдущем году, а не в сравнении с планом (выполнение плана сохраняется лишь как условие выплаты премий). Это обстоятельство заинтересовывает работников в выявлении и мобилизации внутренних резервов роста производства, то есть в принятии и выполнении *высоких планов*. Такая заинтересованность еще более усиливается благодаря дифференциации процентных ставок обоих нормативов в зависимости от выполнения директивного или повышенного плана.

Введение нормативов способствует *укреплению принципа планомерности* развития народного хозяйства, так как оно стимулирует выполнение высоких планов, а не перевыполнение заниженных. Это отвечает не только интересам развития народного хозяйства в целом, но и интересам каждого отдельного предприятия, поскольку только планом обеспечивается получение соответствующих ресурсов сырья, топлива, энергии, материалов. Кроме того, нормативы устанавливаются на пять лет с разбивкой по годам, причем их величина может быть изменена только в исключительном случае. Это повышает стабильность плана, а тем самым и материальную заинтересованность работников в его выполнении.

¹ В основной фонд заработной платы входят сдельная и повременная заработная плата рабочих с различными доплатами (в том числе премии, выплачиваемыми за выполнение количественных показателей), а также оклады инженерно-технических работников и служащих.

Премияльный фонд включает в себя премии рабочим за экономию сырья и материалов и повышение качества продукции, все виды премий руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим, премии за особые достижения (в том числе за внедрение новой техники) всем работникам и, наконец, премии победителям социалистического соревнования на предприятии. С 1962 г. премияльный фонд образуется за счет прибыли.

Величина основного фонда заработной платы должна определяться не только квалификацией и интенсивностью труда, но и всей совокупностью факторов, определяющих производительность труда, в том числе и уровнем развития техники. Норматив соотношения роста производительности труда и средней заработной платы учитывает это обстоятельство, создавая материальную заинтересованность производственного коллектива в техническом прогрессе.

Здесь важно отметить и следующее: поскольку норматив устанавливается для предприятия в целом, а план по труду дается на списочный состав работников без деления по категориям, руководство предприятия имеет возможность при достижении высоких показателей по росту производительности труда рабочими основных профессий увеличить число работников, занятых исследовательско-экспериментальными работами, что также способствует ускорению технического прогресса.

Порядок образования премияльного фонда, как и основного фонда заработной платы, заинтересовывает коллективы работников в техническом прогрессе на предприятии, так как он связан с улучшением качественных показателей плана. Но образование основного фонда заработной платы стимулирует освоение и внедрение новой техники лишь косвенно. Что же касается образования премияльного фонда, то он создает и непосредственную материальную заинтересованность работников в техническом прогрессе, ибо премияльный фонд является основным источником премирования работников за новую технику. Следует подчеркнуть, что для этой цели не создается специального фонда, поскольку вопросы технического прогресса рассматриваются как составная часть всей деятельности предприятия.

Общая сумма премий за проектирование, освоение и внедрение новой техники устанавливается в зависимости от экономического эффекта, получаемого в результате ее внедрения.

В период действия нормативов выявились, наряду с положительными, некоторые отрицательные стороны их применения. Например, отдельные предприятия в погоне за премиями нередко повышают прибыль незаконным путем (выпуск не отвечающего потребностям народного хозяйства, но более рентабельного ассортимента; ухудшение качества продукции; снижение себестоимости за счет средств, предназначенных на текущий ремонт основных фондов и т. п.).

Другим недостатком является то, что до сих пор на большинстве предприятий страны нормативы не доведены до низших производственных звеньев—цехов, участков, бригад.

Но эти и другие частные недостатки затрагивают лишь применение, а не основные принципы новой системы материального стимулирования. По сообщениям чехословацкой печати, эта система полностью оправдала себя. В 1959 г. 20%, а в 1960 г.—уже 36% всех промышленных предприятий Чехословакии приняли более высокие планы производительности труда, чем намечены планирующими органами. План прибылей, принятый предприятиями на 1960 г., был на 1,6 млрд. крон выше директивного. Благодаря введению нормативов более равномерным, чем прежде, стало выполнение плана в течение года, ускорились темпы роста промышленного производства.

В. И. Ленин еще в 1918 г. писал, что «...должны быть из всех сил поддержаны, укреплены и усилены...» шаги, начатые Советской властью в направлении, в частности, соразмерения «...зарботков с общими итогами работы фабрики...»¹. Оба рассмотренных в диссертации норматива отвечают данному требованию.

¹ В. И. Ленин, Соч., т. 27, стр. 284.

ГЛАВА III.

Повышение жизненного уровня рабочих и служащих Чехословакии

В этой главе исследуются два основных фактора, определяющие жизненный уровень,—реальная заработная плата и фонды общественного потребления (за исключением фонда предприятия).

В социалистическом обществе фонд потребления в национальном доходе растет по мере увеличения производства. Но, являясь следствием развития производительных сил, жизненный уровень является в то же время одним из важных стимулов повышения производства.

Чехословакия—одна из наиболее индустриальных стран социализма. Она производит около 2% мировой промышленной продукции, хотя в стране проживает приблизительно 0,5% населения земного шара. Это определяет высокий уровень материального благосостояния чехословацкого народа.

Быстрыми темпами растет реальная заработная плата трудящихся Чехословакии.

Рост реальной заработной платы рабочих и служащих (1955 г.—100)

	1956	1957	1958	1959	1960
Номинальная заработная плата	103,9	105,8	108,1	110,4	113,7
Стоимость жизни	97,4	95,5	95,3	91,1	91,2
Реальная заработная плата	106,6	110,8	113,4	118,6	124,5

Повышение из года в год покупательной силы кроны обеспечило опережающий рост реальной заработной платы по сравнению с денежной.

Наиболее характерной особенностью развития потребления продовольственных и промышленных товаров в Чехословакии является изменение структуры потребления. В потреблении значительно возрос удельный вес высококалорийных продуктов, промышленных товаров длительного пользования, готового платья и т. п. При этом наблюдается увеличение доли промышленных товаров в общем товарообороте страны.

При социализме неизбежно неравенство в потреблении. С одной стороны, оно обусловлено экономическим законом распределения по труду. С другой же стороны, неравенство в потреблении объясняется разным числом кормильцев и иждивенцев в семье.

Если первую группу факторов устранить практически невозможно, то различия в потреблении, вызванные разным составом семей, могут быть в известной мере преодолены уже на низшей фазе коммунизма. На XI съезде Коммунистической партии Чехословакии (июнь 1958 г.) было решено, чтобы «...при дальнейшем общем росте личного потребления всего населения более быстро возрастало личное потребление семей с низкими доходами на каждого члена, прежде всего семей с большим количеством детей».

В этих целях государство, наряду с проведением выгодной для многодетных семей дифференциации налога с заработной платы, широко использует фонды общественного потребления. Из этих фондов выплачиваются пособия на детей (в зависимости от количества детей и заработков их родителей), студенческие стипендии, (в зависимости от среднедушевого дохода в семье) и т. п.

С устранением различий в душевом потреблении, не зависящих от заработной платы членов семьи, дифференциация в заработной плате будет зависеть только от количества и качества вложенного труда. Закон распределения по труду сможет проявиться в полной мере.

В диссертации приводятся данные, показывающие, что в Чехословакии рост необходимого продукта во все большей степени происходит за счет фондов общественного потре-

ния, расходуемых на обучение, охрану здоровья, удовлетворение культурных потребностей и другие цели, непосредственно служащие для воспроизводства кадров.

В Заключении выдвигаются предложения об экспериментальном применении в нашей промышленности чехословацкого опыта:

- а) по образованию и использованию фонда предприятия;
- б) по установлению норматива соотношения роста средней заработной платы и производительности труда;
- в) по созданию самостоятельного и строго целевого премиального фонда, не подверженного колебаниям в зависимости от перерасхода или экономии фонда заработной платы.

Н. С. Хрущев призвал на XXII съезде КПСС «...смелее брать все лучшее, что дает зарубежный опыт...»¹. Опыт Чехословакии в области материального стимулирования заслуживает нашего самого внимательного изучения.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:

1. Совершенствование системы материальной заинтересованности в чехословацкой промышленности. («Социалистический труд» № 7, 1958 г.). В соавторстве с М. Осиповой.— 0,6 п. л.
2. Материальное стимулирование работников за разработку и внедрение новой техники в Чехословацкой Республике («Труд и заработная плата» № 6, 1960 г.)—0,2 п. л.
3. Развитие экономики Чехословацкой Республики. Изд-во ВИНТИ, 1960 г.—6,25 п. л.
4. Развитие промышленности Чехословацкой Республики (в сборнике «15 лет свободной Чехословакии». Изд-во ИМО, 1960 г.)—1,1 п. л.

¹ Н. С. Хрущев, «Отчет Центрального Комитета Коммунистической партии Советского Союза XXII съезду партии». Госполитиздат, 1961 г., стр. 62.

196783

Центральная научная

5. Осуществление ленинских принципов управления промышленностью в странах народной демократии (в сборнике «Совершенствование форм управления промышленностью в европейских странах народной демократии». Экономиздат, 1961 г.). В соавторстве с Г. Герцовичем.—1,8 п. л.

6. Вопросы совершенствования управления промышленностью (из опыта европейских стран народной демократии). «Вопросы экономики» № 7, 1961 г. В соавторстве с Г. Герцовичем.—0,9 п. л.

7. Раздел о Чехословакии в обзоре «Рост материального благосостояния и культурного уровня трудящихся в странах народной демократии» («Вопросы экономики» № 11, 1958 г.)—0,3 п. л.

Кроме того, находится в печати книга «Принцип материальной заинтересованности в промышленности Чехословакии» (Экономиздат)—5,5 п. л.