

ЕКОНОМІКА І ОРГАНІЗАЦІЯ ПОЛІГРАФІЇ ТА ВИДАВНИЧОЇ СПРАВИ

УДК 655+331.101.6

Л.В.Тихоненко, Н.І.Передерієнко

ДО ПИТАННЯ ПРО ПОЛІПШЕННЯ СТИМУЛЮВАННЯ ЯКОСТІ ПРАЦІ

Підвищення якості поліграфічної продукції є важливою умовою її конкурентноспроможності в ринкових умовах.

Досвід показує, що проблеми підвищення якості повинні вирішуватись комплексно, з урахуванням усіх економічних, науково-технічних, організаційних і соціальних факторів, що забезпечують ріст ефективності виробництва.

Рівень якості продукції значною мірою залежить від рівня якості праці, тобто від того, наскільки відповідає праця її результатам, вимогам, її меті.

Неабияку роль у підвищенні якості продукції відіграють економічні фактори, і насамперед системи економічного стимулювання.

Світова практика довела, що всебічне підвищення якості досягається тільки при зацікавленій участі всіх працівників. Зацікавленість же робітника в результатах своєї праці забезпечується передусім удосконаленням систем оплати праці.

Незабаром на державних підприємствах України почнеться впровадження єдиної тарифної системи, яка охоплюватиме усі без винятку категорії працівників. Діапазон тарифної сітки значно розшириться і складатиме 1:13,8, чим буде забезпечено певну диференціацію оплати праці за її складністю рівнем кваліфікації працівників. Однак рівень кваліфікації відображає лише постійні фактори трудового вкладу працівника (рівень освіти, стаж, складність роботи, тощо), які можуть систематично поліпшуватись, але не охоплює змінних факторів, що відіграють важливу роль в трудовій діяльності, інтенсивність праці, рівень освоєння трудових процесів, умови праці, взаємодопомогу, дисциплінованість та ін. Саме ці фактори доцільно враховувати при розрахунках заробітної плати із застосуванням коефіцієнта трудового вкладу.

Коефіцієнт трудового вкладу можна визначити як добуток тарифного коефіцієнта на коефіцієнт якості та дисципліни праці.

$$КТВ = K_T \times K_{як.д}$$

Тарифний коефіцієнт оплати праці визначається як відношення індивідуальної ставки робітника до тарифної ставки першого розряду, коефіцієнт якості та дисципліни праці можна визначити

$$K_{як.д} = I + K_{п.ф} - K_{н.ф},$$

де $K_{п.ф}$ - сума коефіцієнтів позитивних факторів; $K_{н.ф}$ - сума коефіцієнтів негативних факторів.

До позитивних факторів слід віднести професійну майстерність, високу виробничу і трудову дисципліну, дбайливе ставлення до устаткування, високу якість продукції, виконання більш складних робіт і т.п. Негативні фактори - це низька якість продукції, невиконання розпоряджень керівника, порушення трудової дисципліни, порушення правил експлуатації машин, устаткування, порушення норм санітарії, правил техніки безпеки, тощо.

Вплив кожного фактора можна оцінити відповідним коефіцієнтом, застосувавши п'ятибальну систему. Наприклад, мінімальне значення кожного фактора може становити 0,01, а максимальне 0,05. Розгляд і затвердження коефіцієнта якості і продуктивності праці, як і коефіцієнта трудового вкладу, проводиться одночасно з визначенням результатів господарської діяльності колективу радою трудового колективу за поданням майстра або іншої відповідальної особи. Прийняте рішення оформляється відповідним документом (протоколом).

Як приклад розглянемо коефіцієнт якості і дисципліни праці працівників колективу з чотирьох чоловік:

Розряд працівника	Позитивні фактори					Негативні фактори				Коефіцієнт якості і дисципліни праці ($K_{як.д}$)
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	
V	0,05	0,04	0,04	0,05	0,05	0,02	0,01	0,01	0,01	1,18
V	0,04	0,03	0,04	0,05	0,04	0,01	0,03	0,02	0,01	1,13
IV	0,04	0,03	0,04	0,04	0,05	0,01	0,03	0,05	0,02	1,09
IV	0,03	0,02	0,03	0,03	0,02	0,02	0,01	0,03	0,03	1,06

Позитивні фактори:

1 - професійна майстерність; 2 - трудова дисципліна; 3 - технологічна дисципліна; 4 - якість виконання робіт; 5 - дбайливе ставлення до устаткування.

Негативні фактори:

1 - порушення правил техніки безпеки; 2 - невиконання розпоряджень керівника; 3 - порушення трудової дисципліни; 4 - порушення правил експлуатації устаткування.

Місячний зарібок працівників можна визначити за формулою

$$Z_{пл} = ГТС \times Т + ВП \times КТВ,$$

де ГТС - годинна тарифна ставка певного розряду; Т - відпрацьований час; П - приробіток, розрахований як відношення загального приробітку до суми КТВ всіх працівників.

З уведенням єдиної тарифної системи такий підхід до визначення заробітку з урахуванням якості та дисципліни праці можна було б широко застосувати і на підприємствах, і в установах, що передусім забезпечить зацікавлену участь всіх працівників у результатах своєї праці.

Стаття надійшла до редакції 15.01.93.

УДК 655:331

Л.А.Швайка, О.І.Гузела

ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПОЛІГРАФІЇ В ПЕРІОД ПЕРЕХОДУ ДО РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Соціальна політика держави і кожного суб'єкта підприємницької діяльності буде життєздатною і дієвою, якщо в центрі системи господарювання і управління буде людина з її інтересами та проблемами. Характерним для кожного індивіда є поєднання в ньому трьох необхідних для функціонування економіки рис - виробника, власника і споживача матеріальних благ, які в сукупності визначають характер економічних інтересів. В процесі формування соціальної політики необхідно враховувати, що сьогодні ці риси перебувають у постійному протиріччі, яке виявляє себе у незбіжності економічних інтересів. Так, інтерес людини-виробника проявляється в основному, в забезпеченні виробничого процесу; людини-власника - в отриманні максимальних прибутків; людини-споживача - в можливості задовольнити свої потреби з найменшими витратами. Переважання в людини якоїсь з рис веде до явної переваги в економічному інтересі. Спроби вирішення цих протиріч шляхом штучного усунення однієї з рис людини може привести до розладу системи економічних інтересів. Так, посилення акцентів на проблемах людини-виробника, без відповідної цінової політики і політики оплати праці, перетворить її в неплатоспроможного споживача; а викорінення в людині власника призведе до посилення споживацьких мотивів. Тільки поєднання в одній особі виробника, власника і споживача забезпечує повну економічну незалежність, відповідальність, підприємництво, самовдосконалення, інтереси, без яких немає ефективного виробництва, розвитку, прогресу.

Економічні інтереси як форма прояву потреб, закладених у природі людини, і тих, що виникають в процесі виробничих від-

носин, виступають у двох аспектах - матеріальному і соціальному.

Матеріальні інтереси проявляються в задоволенні матеріальних потреб, а соціальні - в задоволенні культурно-освітніх і духовних потреб людини. Економічні інтереси є особисті (індивідуальні), колективні і суспільні. Індивід виступає одночасно носієм особистих, колективних і суспільних інтересів. Тому далі йтиметься, в основному, про проблеми задоволення особистих інтересів населення.

Аналіз економічних інтересів у системі книговидавання свідчить про те, що особисті і колективні інтереси працівників галузі уже тривалий час перебувають у пригніченому стані, оскільки відірвані від інтересів держави. В умовах переходу до ринкового господарювання формальний пріоритет суспільних і фактична перевага особистих інтересів обмежують мотивацію праці, сприяють розвитку нетрудового збагачення, тобто на другий план відводяться ряся людини - виробника і власника, а на перший людини-споживача.

Це приводить до значного спвду виробництва, росту заробітної плати, зниження продуктивності праці і технічного рівня виробництва, що є наслідком недосконалої системи державного регулювання і проявляється у неправильній політиці розподілу коштів на нагромадження і споживання.

Аналіз свідчить про невинувато велику частку стимулюючих виплат у фонді споживання, яка в окремих випадках досягає 100 і більше відсотків тарифного фонду. Значною мірою це зумовлено економічною ситуацією, що склалася в перехідний до ринку період і викликала необхідність забезпечити життєдіяльність трудових колективів.

Система соціального захисту - необхідний елемент регулювання розвитку будь-якої економічної структури відповідно до реальних умов її функціонування. У даний час вирізняються два рівні здійснення соціального захисту: держава і підприємство. Державна система соціального захисту охоплює комплекс державних гарантій, умов та оплати праці, заходи економічної підтримки безробітних, інвалідів, багатодітних сімей, звільнених в запас військовослужбовців і п.п. Соціальний захист передбачає також правові гарантії проведення страйків, мітингів, маніфестацій, а також захист трудової честі. Однак, не маючи достатніх фінансових ресурсів, держава підтримує лише малозабезпечені верстви населення. Основний тягар соціального захисту лягає на плечі підприємств.

Соціальний захист працівників поліграфічної промисловості з боку держави і підприємств зводиться до:

гарантії зайнятості і доходів в умовах структурних і техноло-

гічних змін в галузі;

підготовки і перепідготовки кадрів;

забезпечення нормальних умов та охорони праці;

захисту здоров'я.

Найважливішою проблемою, яка потребує негайного вирішення, є гарантія зайнятості і доходів. Поліграфія України, як і інших держав СНД, знаходиться на рівні країн "третього світу".

Працівники поліграфічних підприємств належать до малозахищених груп працюючого населення. За даними статистичної звітності, їх середня заробітна плата в 1,7 рази менша, ніж в цілому по промисловості України. Це при тому, що рівень середньомісячної заробітної плати в Україні порівняно з іншими державами станом на 5.01.93 р. характеризується наступними даними: Україна - 14,0 тис.крб. (12 дол. США), Росія - 13,0 тис.крб. (31 дол. США), Італія 2200 тис. лір (1467 дол. США), Франція - 8,7 тис. фр. (1573 дол. США), Японія - 370 тис. ієн (2954 дол. США).

Незважаючи на спробу держави здійснювати регулювання оплати праці, її впорядкування і незалежність від кінцевих результатів роботи, очікуваний рівень доходів в галузі не забезпечить належного соціального захисту її працівників. Це пов'язано з обмеженням росту обсягу продукції, викликаним проблемами із забезпеченням книговидання сировиною. Так, очікуваний розмір середньомісячної зарплати по Комітету по пресі в цілому в 1993 р. становитиме 28520 крб. На поліграфічних підприємствах облполіграфів України очікується зарплата 24955 крб. В середині галузі заробітна плата різко коливається адекватно фінансовій спроможності окремих підприємств, їхньому становищу на ринку збуту, техніко-організаційному рівню. Деяко частинний розвиток ринку видавничо-поліграфічної продукції, наповнення його низькоякісними, але популярними виданнями також впливають на внутрігалузеву поляризацію доходів працівників. Все це посилює соціальну нерівність серед працюючих, породжує різні можливості вирішення життєво-важливих проблем. Слід при цьому врахувати і те, що заощадження, які в середньому на жителя України після неодноразових індексацій складала станом на 1.01.93 р. 3988 крб., не забезпечують самостійного захисту населення.

На фоні загального зниження рівня життя, в галузі розвивається безробіття, у тому числі і приховане. З одного боку, зникають традиційні поліграфічні професії або суттєво змінюється їх функціональний зміст, спостерігається значний ріст копіювально-розмножувальних робіт, що виконуються підприємствами і установами інших галузей та спеціалізованими малими підрозділами оперативної поліграфії.

З другого боку, спад виробництва і конкуренція, з якою зіткнулася поліграфія, призводить до неповної зайнятості її працівників. Якщо врахувати обмеженість застосування поліграфічних професій в інших галузях, їх специфіку, то ця проблема ще більш ускладнюється, виникає розгубленість і страх за майбутнє, прогресує плінність кадрів. Так, по республіканських підприємствах плінність кадрів складає 19,2%, по облполіграфвидавах - 15,2%, у тому числі: Житомирському - 25,8%, Донецькому - 25,4%, Херсонському - 23,4%, Кримському - 19,3%, Луганському - 18,6%, Полтавському - 17,1%. Найбільша плінність кадрів спостерігається там, де немає крупних поліграфічних підприємств, натомість є високооплачувані галузі промисловості (гірничодобувна, металургійна, металообробна) і АПК.

Зайнятість працівників галузі безпосередньо пов'язана з таким напрямком політики соціального захисту як створення належних умов та системи охорони праці працюючих. За основними параметрами "якості трудового життя" вітчизняна поліграфія відстає від розвитку країн світу. Так, тривалість робочого тижня в Австралії і Швейцарії - 40 год., Австрії - 38 год., США і Великобританії - 37,5 год., Бельгії і Німеччині - 37 год., Канаді - 32-35 год. Тривалість відпусток в Німеччині, Франції, Австрії, скандинавських країнах - 5-6 тижнів. Понадурочна робота обмежується, а в разі необхідності передбачає підвищену оплату або компенсується відгулами. В Україні середня тривалість робочого тижня 41 год., а відпусток - 4 тижні.

Недієздатність системи соціального захисту населення як державної так і внутрігалузевої та на підприємствах була однією з важливих причин значного зниження темпів росту продуктивності праці в натуральних одиницях та екстенсивного шляху нарощування обсягів виробництва.

Вихід зі становища, що склалося, і не лише в галузі книговидання, повинні шукати самі підприємства за рахунок власних коштів. Спробу уряду піти шляхом лібералізації цін та інфляційної фінансово-кредитної політики не лише не дали належних результатів, а й зумовили подальше поглиблення соціально-економічної кризи. За цих умов держава стимулює ті підприємства, які самостійно здійснюють соціальний захист своїх працівників.

Видавнича індустрія в цивілізованому світі - процвітаюча сфера підприємництва. Змінюючись за структурою, ринок друкованої продукції збільшується кількісно. В Україні економічна ситуація не дозволяє видавництвам і поліграфічним підприємствам створювати необхідні фонди для проведення самостійної соціально-економічної політики. Необхідно вдосконалити механізм розподілу фінансів між державою і підприємством і чітко визначити економічні інтереси, які будуть задовольнятися пер-

шочергово з фінансових фондів держави.

Для поєднання економічних інтересів всіх рівнів, усунення протиріч між виробником-власником-споживачем необхідно провести глибокі і всебічні соціологічні дослідження в галузі, прискорити процес приватизації малих і середніх друкарень, всіляко сприяти створенню нових поліграфічних підприємств з метою демонополізації області. Одним із шляхів стабілізації масштабів книговидавання і задоволення економічних інтересів є виготовлення окремих видів друкованої продукції (періодичних видань, навчальної, дитячої, довідкової та іншої літератури) по лінії державного замовлення або державного контракту з обов'язковим забезпеченням їх сировиною.

Стиття надійшла до редколегії 15.01.93.