

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ,
РОЗВИТОК ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ**

УДК 331.2

О. М. БАКСАЛОВА
Хмельницький національний університет

**ІСТОРІЯ РОЗВИТКУ ТЕОРІЇ Й ПРАКТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В АСПЕКТІ
ТАРИФНОЇ СИСТЕМИ**

У статті проаналізовано історичні аспекти розвитку теорії й практики тарифної системи оплати праці в їх нерозривній єдності та зв'язку зі змінами в системі економічного господарювання.

The paper explores the historical aspects of the theory and practice of tariff wages in their indissoluble unity, and due to changes in the system of economic management.

Ключові слова: тарифна система, тарифне нормування, оплата праці, тарифна ставка, тарифна сітка, тарифний розряд.

Вступ. Велике значення тарифної системи в організації оплати праці на промислових підприємствах та її потужний вплив на мотивацію робітників до праці зумовлюють необхідність проведення постійних наукових досліджень та пошуку нових теоретичних підходів щодо її подальшого вдосконалення. У різний історичний час різноманітні аспекти цього питання досліджувало багато провідних спеціалістів та відомих вчених. Їх наукові праці містять доволі великий масив науково-теоретичного, методичного і практичного матеріалу. Проте, за своїм змістом він вельми неоднорідний, суперечливий, а іноді просто взаємовиключний. При цьому різноманітні напрацювання, що були зроблені під час директивно-планової економіки, зазнали морального старіння і не відповідають сучасним умовам господарювання. Це вимагає проведення спеціального ретроспективного дослідження розвитку теорії тарифного нормування оплати праці в її нерозривному зв'язку з розвитком системи господарювання, а отже подальшого ретельного вивчення всіх помилок і досягнень цього розвитку та адаптації позитивних напрацювань до умов і вимог ринкової моделі економіки.

Основний розділ. Дослідження розвитку тарифного нормування оплати праці робітників свідчить, що в його історії чітко простежується два етапи. Перший з них триває протягом всього періоду існування Радянського Союзу із притаманною йому плановою економікою та суто адміністративними методами управління економікою. Другий етап починається з набуттям Україною державної незалежності та формуванням в країні ринкової моделі економіки. Цей етап продовжується до сьогоднішнього часу.

Що стосується першого етапу, то він розпочинається зі створення Комісаріату праці, який почав свою роботу 1 листопада 1917 року. Саме цьому комісаріату були передані всі функції, пов'язані з проведенням певної тарифної політики у сфері оплати праці. На перших порах регулювання тарифів відбувалось у формі боротьби профспілок з капіталом за укладання найбільш вигідних для пролетаріату тарифних угод. Пізніше, після проведення тотальної націоналізації всієї промисловості у червні 1918 року основою регулювання заробітної плати став державний тариф.

Закономірним кроком Радянської влади в сфері трудової політики у перші післяреволюційні роки стало прийняття 10 грудня 1918 року Кодексу законів про працю. У ньому, зокрема, писалося, що розмір винагороди, що визначається тарифним положенням, у будь-якому випадку не може бути нижче прожиткового мінімуму, який встановлюється Народним комісаріатом праці. За цих умов тарифна система оплати праці є основою централізованого регулювання оплати праці та певним гарантом держави в отриманні кожним робітником трудового доходу, що забезпечує матеріальні умови життя на рівні прожиткового мінімуму.

Початком централізованого управління тарифною системою оплати праці в СРСР слід вважати 1919 р., коли за рішенням II Всеросійського з'їзду профспілок Рада металістів розробила єдину 35-розрядну тарифну сітку з діапазоном 1:5. Вона скасувала численні місцеві тарифні сітки та була покладена в основу оплати праці всіх працівників. Остаточний перехід до централізованої системи управління тарифною системою оформився в 1920 р. у зв'язку з прийняттям декрету "Загальні положення про тариф", де були окреслені основні правила про умови наймання та оплати праці робітників і службовців всіх підприємств, закладів і господарств.

Разом із тим, незважаючи на прийняття у перші роки Радянської влади багатьох нормативних актів з регулювання оплати праці, реальне положення справ з оплатою праці було катастрофічним. Спостерігався низький рівень заробітної плати, панувала зрівнялівка та натуралізація оплати праці. Враховуючи нестачу та дефіцит продовольчих товарів першої життєвої необхідності у червні 1921 р. Рада Народних Комісарів приймає декрет "Про колективне забезпечення робітників та службовців підприємств". Згідно з цим декретом кожному працівникові встановлювалась певна кількість грошових і продовольчих пайків у відповідності з його кваліфікаційним розрядом.

У цих умовах тарифна система оплати праці не виконувала жодної своєї функції та перетворилась у справжнє гальмо розвитку суспільства. Вимагалось негайне реформування всієї тарифної системи. Проголошення Радянським урядом нової економічної політики (НЕП) сприяло цьому. У вересні 1921 р. був

прийнятий декрет Ради Народних Комісарів – “Основне положення з тарифного питання”, згідно з яким скасовувалася натуроплата, запроваджувалась грошова система оплати праці, усувалися відмінності в оплаті праці за класовою ознакою. Розмір заробітку пов'язувався виключно зі складністю праці та обсягом виробленої роботи.

У цілому, в результаті цілеспрямованої роботи щодо відновлення народного господарства після революції та громадянської війни, вдалося закласти деякі основи тарифної системи оплати праці. Однак, незважаючи на певні успіхи у цьому питанні, вона все ще мала цілу низку суттєвих недоліків. У зв'язку з цим, протягом 1931–1933 рр. проводиться низка заходів з реформуванням всіх її структурних складових. За цей період були розроблені нові тарифно-кваліфікаційні довідники, впроваджені нові тарифні сітки, підвищені тарифні ставки робітникам-відрядникам тощо. Протягом 1936–1940 рр. також відбулась перебудова органів управління працею. На підприємствах були створені відділи праці та заробітної плати, у структурі яких з'являються тарифно-нормувальні бюро.

З початком Великої Вітчизняної війни цілеспрямований процес формування тарифної системи тимчасово зупиняється. Але у післявоєнні роки реформа продовжується і починається новий період у розвитку тарифної системи оплати праці. У п'ятирічному плані розвитку народного господарства СРСР на 1946–1950 рр. була поставлена задача її подальшого удосконалення. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 24 травня 1955р. був створений Державний комітет Ради Міністрів СРСР з питань праці та заробітної плати, на який було покладено керівництво процесами подальшого розвитку тарифного нормування оплати праці. Протягом 1956–1965 рр. були впроваджені єдині державні тарифи за галузями промисловості. Це сприяло усуненню необґрунтованої внутрішньогалузевої та міжгалузевої диференціації тарифних сіток та їх надмірної кількості.

Подальше реформування тарифної системи оплати праці пов'язано з постановою ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і ВЦРПС від 17 вересня 1986 р. “Про удосконалення заробітної плати та введення нових тарифних ставок і посадових окладів працівників виробничих галузей народного господарства”. Згідно з цією постановою тарифні ставки робітників збільшуються на 20–25 %, а посадові оклади керівників і службовців – на 30–35 %. За рахунок цього питома вага тарифу в оплаті праці робітників передбачалося збільшити з 50 до 70–75 %. Тарифні ставки працівників, зайнятих виробництвом та обслуговуванням нової техніки збільшуються на 40–45 відсотків.

Таким чином, реформа тарифної системи у 1986–1990 рр. внесла суттєві корективи в теорію та практику тарифного нормування оплати праці робітників. Однак, вона була породженням директивно-планової економіки. Тому, після проголошення в Україні курсу на створення в країні ринкової економіки, вона виявилася непридатною для використання в нових умовах господарювання. У зв'язку з цим, починаючи з 1991 р. Верховною радою та урядом України здійснюється низка заходів щодо реформування заробітної плати взагалі та тарифної системи зокрема. Значним кроком вперед у подальшому реформуванні оплати праці, її адаптації до ринкових умов господарювання, стало прийняття у травні 1995 р. Закону України “Про оплату праці”. Даний закон визначив основні “економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а також з окремими громадянами та сфери державного й договірного регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати” [1, с. 161]. Згідно з даним законом держава відмовляється від всеосяжного регулювання оплати праці. У законі чітко розмежується сфера державного і договірного регулювання оплати праці. Держава здійснює регулювання оплати праці, головним чином, шляхом встановлення мінімальної заробітної плати та інших нормативно-правових норм і гарантій. Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств згідно цього закону здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному, галузевому, регіональному та виробничому рівнях.

Висновки. Таким чином, ретроспективне дослідження вітчизняного досвіду тарифного нормування оплати праці робітників свідчить, що тарифна система оплати праці пройшла достатньо складний та неоднозначний історичний шлях свого розвитку. Для нього є характерними такі риси та особливості: постійні коливання у виборі систем управління тарифною системою; невизначеність щодо оптимальної кількості тарифних розрядів; наявність достатньо великої кількості різноманітних тарифних сіток; існування різних підходів до побудови тарифних сіток; відсутність будь-якого наукового обґрунтування щодо визначення розмірів тарифних коефіцієнтів тих чи інших тарифних розрядів; зрівнялівка та досить слабкий мотиваційний вплив на матеріальні інтереси робітників. В результаті до цих пір тарифна система не виконує у повному обсязі жодної своєї функції та не забезпечує належної мотивації робітників до праці. Ці обставини вимагають постійного пошуку нових науково-теоретичних і методичних підходів щодо формування тарифної системи оплати праці робітників мотивуючого типу, що базуються на засадах реінжинірингу та відповідають ринковим умовам господарювання.

Література

1. Про оплату праці : Закон України / Праця і зарплата. – 1995. – № 10. – С. 2–4.

2. Труд и заработная плата в СССР : [словарь-справочник] / ред. З.С. Богатыренко. – [2-е изд., доп. и перераб.]. – М. : Экономика, 1989. – 447 с.

3. Про підприємства України : Закон України. – К. : Ін-т Законодавства, 1996. – Т. – С. 310–331.

Надійшла 15.12.2011; рецензент: д. е. н. Ведерников М. Д.

УДК 338.46

О. О. КОВАЛЬ

Черкаська філія ПВНЗ «Європейський університет»

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В ПРОЦЕСІ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В статті наведені погляди на трудовий потенціал підприємства, запропоновано оптимальне визначення трудового потенціалу. Зображена та доповнена класифікація трудового потенціалу підприємства. Проаналізовані дослідження в сфері трудового потенціалу та запропоновані нові напрямки досліджень.

In the article showed the points on the labour potential of enterprise, optimum determination of labour potential is offered. In the article represented and complemented classification of labour potential of enterprise. The researches in the sphere of labour potential are analysed and new directions of researches are offered.

Ключові слова: трудовий потенціал, засоби відновлення трудового потенціалу, класифікація трудового потенціалу.

Вступ. Встановлено, що важливою складовою потенціалу промислового підприємства є персонал, який є носієм кваліфікаційних, інтелектуальних та інших якостей, що потрібні для ефективних результатів діяльності виробництва. Тому роль персоналу в розвитку промислового підприємства в сучасних умовах є важливою, що обґрунтовує необхідність сталого соціального розвитку підприємства для створення сприятливих умов діяльності працівників і зміцнення його трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання визначення та формування трудового потенціалу підприємства висвітлювали такі вчені, як Федонін О.С. [6], Краснокутська Н.С. [3]. Досліджували поняття соціального розвитку підприємства такі вчені, як Боровик М.В. [1], Литвиненко А.В. [4]. На даний час в працях Назарової Г.В. [5] відображені розробки щодо управління соціально-трудовою сферою підприємства. Так, наприклад, управління соціально-трудовою сферою підприємства охоплює такі функціональні області, як «Організація і оплата праці», «Організаційна культура», «Використання та розвиток персоналу», «Соціальне забезпечення», «Нормативно-правове забезпечення».

Мета статті. Дослідити погляди на трудовий потенціал підприємства, навести класифікацію трудового потенціалу та визначити подальші дослідження в сфері трудового потенціалу.

Виклад основного матеріалу. Проаналізуємо складові, які формують трудовий потенціал підприємства. Погляди на це питання є різними. За [2, 6, 7] основними складовими, що формують трудовий потенціал підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- створювана оплачуваною працею працівників інтелектуальна власність (секрети виробництва, технології, патенти і т. ін.), що відображується в балансі підприємства, але не призначена для продажу як товар;
- створювана працівниками підприємства, але не оплачувана і, відповідно, не відображена в балансі інтелектуальна власність у вигляді бізнес-ідей, а також ділові зв'язки й особистий імідж співробітників;
- організаційна культура підприємства – унікальна для кожної організації сукупність формальних і неформальних норм або стандартів поведінки, яким підкоряються члени організації; структура влади та її компетентність.

На думку автора, найбільш оптимальним визначенням трудового потенціалу є наступне: «Трудовий потенціал – це існуючі сьогодні та передбачувані трудові можливості, які визначаються чисельністю, віковою структурою, професійними, кваліфікаційними та іншими характеристиками персоналу підприємства» [6].

За Федоніним [6] можна виділити класифікацію трудового потенціалу підприємства за такими ознаками:

- За рівнем агрегованості оцінок;
- За характером участі у виробничо-господарському процесі;
- За місцем у соціально-економічній системі підприємства.

Графічно цю класифікацію трудового потенціалу можна зобразити на рис. 1. Але, на думку автора ця класифікація є неповною. Так, за ознакою «характер участі у виробничо-господарському процесі» виділені потенціал технологічного та управлінського персоналу. В сучасних умовах ефективна діяльність підприємства неможлива без групи працівників, які будуть займатися розробкою та впровадженням інновацій на підприємстві та можливості яких можуть бути виділені в «потенціал інноваційного персоналу» (зображено на рис. 1 пунктиром).

Планування складових трудового потенціалу на даний час на машинобудівних підприємствах відбувається у вигляді управління соціальним розвитком трудового колективу.

В сучасних наукових дослідженнях вивчалось управління соціальним розвитком від трудового колективу до промислового підприємства, зокрема в працях Боровик М.В. та Литвиненко А.В. [1, 4]. В