

предприятий коммунальной сферы (особенно в отношении таких предприятий, для которых организационно-правовая форма отличается от коммунальной), существенным образом тормозит развитие многообразия форм собственности в данной отрасли.

Таким образом, изложенное позволяет сделать вывод о том, что деятельность предприятия жилищно-коммунального хозяйства в рыночных условиях функциони-

рования зависит, прежде всего, от общей политики государства в отношении жилищно-коммунальных услуг. Основные проблемы, названные выше, требуют корректировки законодательной базы реформирования, основные направления которой исследованы и изложены в данной работе. Без решения названных проблем рыночные реформы в жилищно-коммунальной сфере не перейдут в реальное русло.

І.Ю. СТЕПАНОВА,

Автомобільно-дорожній інститут ДонНТУ, м. Горлівка

РОЛЬ ТА ЗНАЧЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ РИНКОВИХ ВІДНОСИН

Нормування традиційно вважається основою організації праці, ефективним засобом зниження трудових витрат. Основною функцією нормування праці є встановлення нормативно обґрунтованих витрат часу на виконання одиниці конкретної роботи у певних техніко-організаційних умовах виробництва. Використання на підприємстві механізму нормування праці виступає важливою умовою забезпечення конкурентоспроможності продукції, оптимізації витрачання наявних ресурсів (матеріальних, фінансових, трудових) на підставі впровадження в практику господарювання досягнень науки і передового досвіду та своєчасного їх відображення в нормах. В загальному вигляді нормування праці – це складова частина функції управління виробництвом, яка включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт або виготовлення одиниці продукції робітниками та встановлення на цій основі норм праці. Принципова сутність нормування залишається незмінною для будь-якого етапу і періоду розвитку економіки. Основні зміни відбуваються у значенні і ролі нормування праці як важливого управлінського інституту.

В умовах адміністративно-командної системи нормативи праці розроблялись галузевими або міжгалузевими дослідницькими установами і централізовано доводились до підприємств. Їх запровадження частіше за все сприяло оптимізації витрат праці на одиницю продукції, тобто зменшенню її трудомісткості, але не завжди повністю відповідало умовам конкретного виробництва. Модель нормування праці в цілому була орієнтована на виконання та перевиконання планових завдань по випуску продукції. Основною метою нормування праці виступала економія її витрат на виробництво продукції (послуг). Серед основних недоліків директивного підходу до нормування праці варто назвати наступні:

в умовах централізованого планування підприємства і організації намагалися закласти у норми побільше резервів і тим самим гарантувати виконання планів, одержання премій, винагород. При цьому планувались вигідні для себе норми праці, посиляючись на свої особливі організаційно-технічні умови;

завдання нормування праці в основному зводилося до обґрунтування через нормативні витрати праці рівня заробітної плати;

централізоване управління нормуванням праці передбачало єдиний порядок перегляду норм для всіх підприємств. При такому підході до нормування завдання по перегляду норм праці встановлювалися без урахування внутрішніх резервів виробництва;

в окремих випадках нормування праці використовувалося для приховування недоліків в організації праці і виробництва, низької трудової дисципліни, некомпетентності управлінського персоналу підприємства;

під час встановлення норм праці враховувались в основному технічні фактори виробництва.

У ринкових умовах господарювання підвищується значення комплексно обґрунтованих (з обліком технічних, економічних, психофізіологічних і соціальних факторів) та прогресивних норм праці за рядом причин. Перш за все, з посиленням конкуренції підвищується значення нормування праці як одного з визначальних факторів зниження витрат виробництва і підвищення його ефективності. Справа в тому, що нормування праці, оптимізуючи витрачання усіх видів ресурсів, тим самим сприяє зниженню собівартості продукції, що є досить вагомим фактором підвищення конкурентоспроможності підприємства будь-якої форми власності. Важливого значення набуває і соціальна спрямованість нормування. Норми праці при цьому слугують основою для забезпечення нормальних умов праці, росту задоволеності робітників змістом праці, найбільш повного використання їхнього інтелектуального і трудового потенціалу.

З переходом до ринкових відносин вітчизняним підприємствам і організаціям була надана господарча самостійність у вирішенні питань організації, нормування і

оплати праці. Нормативи праці перестали виконувати директивну функцію і набули рекомендаційного характеру. В результаті відпала необхідність регулювання розміру оплати праці шляхом завищення встановлених норм часу, що дозволяє вводити норми на рівні необхідних витрат. Найважливішими функціями таких норм виступають:

1) стимулювання продуктивності і ефективності праці;

2) забезпечення нормальної інтенсивності і важкості праці;

3) максимальна задоволеність творчих, виробничих і матеріальних потреб робітників шляхом гуманізації норм праці;

4) зіставлення ефективності праці на окремому підприємстві із показниками інших підприємств та середньогалузевим рівнем трудових витрат.

Відмовлення від прямого директивного втручання держави в роботу підприємства стало одним із факторів, сприяючих досягненню ним реальної самостійності. Це створює умови для підвищення значення нормування праці в діяльності вітчизняних підприємств: колектив підприємства самостійно обирає види норм праці, необхідні для організації виробництва, управління та оплати праці, вирішує питання організації робіт з нормування праці, визначає порядок розробки і впровадження нових нормативних матеріалів. Однак, як показує практика, роботодавці і менеджери в більшості випадків недооцінюють роль нормування праці як елемента управління економічним, технічним і соціальним розвитком підприємства в сучасних умовах. Загальною тенденцією для вітчизняних підприємств і організацій стало зниження рівня нормування праці, скорочення чисельності робітників, зайнятих нормуванням праці, поєднання відділів труда і заробітної плати з іншими підрозділами підприємства (планово-економічним відділом, відділом кадрів, бухгалтерією), ліквідація нормативно-дослідницьких підрозділів з праці. Про це свідчать матеріали вибіркової перевірки

підприємств і організацій, проведеної у 1997 р. органами, підпорядкованими Міністерству праці і соціальної політики України, іншими органами виконавчої влади. Результати перевірки виявили низький рівень охоплення працюючих нормами трудових витрат, застосування занижених норм виробітку, відсутність чіткого порядку їх перегляду у зв'язку із зміною організаційно-технічних умов виробництва на більшості обстежених підприємств. Останнім часом практично не створюються нові і не переглядаються діючі єдині і типові міжгалузеві і галузеві нормативи з нормування праці. Галузеві інститути, які раніше залучались міністерствами до їх розробки, через нестачу фінансових коштів практично припинили роботу в цьому напрямку. Близько 60% нормативних збірників, що використовуються на підприємствах для встановлення норм праці, розроблені до 1985 р. і не відповідають сучасним технологічним та організаційним умовам виробництва, тобто не можуть сприяти підвищенню продуктивності праці та ефективності витрачання ресурсів. Така ситуація обумовлена перехідним періодом, а також складнощами, що виникають в практиці нормування через дію наступних факторів:

- процес розробки методичних матеріалів з праці є досить трудомістким, і підприємства не завжди можуть власними силами забезпечити собі методичну базу з праці;

- нормативні матеріали для нормування праці мають відрізнятися високою якістю і містити в собі передові форми організації праці, що не завжди можна забезпечити під час розробки нормативів на підприємстві;

- сьогодні немає достатньої кількості кваліфікованих спеціалістів для забезпечення роботи з нормування праці на кожному підприємстві.

На підставі вищевикладеного не викликає сумнівів, що в нових умовах господарювання місцеву нормативну базу підприємств доцільно будувати на міжгалузевих і галузевих нормативах. Така практика

добре себе зарекомендувала, і на сучасному етапі немає необхідності від неї відмовлятися. Для здійснення зазначеного необхідно організувати роботу із систематичного перегляду діючих міжгалузевих і галузевих нормативів з праці, розробці нових нормативів, що, у свою чергу, вимагає відновлення мережі нормативно-дослідницьких організацій. Метою діяльності таких організацій має стати аналіз тенденцій і проблем організації нормативної роботи, вивчення досвіду застосування нормативних матеріалів з праці на підприємствах, прогнозування потреби підприємств і організацій в цих матеріалах, розробка методичних і нормативних матеріалів за замовленнями підприємств. Як слідство, вітчизняні підприємства стануть споживачами нормативної продукції, безпосередньо зацікавленими в її високій якості та практичному застосуванні.

Успішне виконання завдання удосконалення нормування праці на сучасному етапі розвитку економічних відносин можливе лише за умови поєднання зусиль в цьому напрямку як на рівні держави, так і на рівні підприємств. Допомога з боку держави у відновленні роботи нормативно-дослідницьких організацій, забезпеченні зазначених організацій та підприємств спеціалістами з нормування праці створить сприятливі умови для покращення загального стану нормування праці в країні. Важливого значення набуває завдання активізації роботи з нормування праці на рівні підприємства. Включення в контракти з керівниками підприємств їхніх зобов'язань та відповідальності за стан нормування праці перед власником або уповноваженим ним органом створює умови для поліпшення організації нормування праці на конкретному підприємстві. З наданням адміністрації підприємств і організацій головних функцій по нормуванню праці дуже перспективним стає використання механізму взаємодії роботодавців і найманих робітників в управлінні нормуванням. Це досягається за допомогою включення питань но-

рмування праці в колективні договори і угоди: в них рекомендується конкретизувати зобов'язання роботодавця і найманих робітників по підвищенню ефективності виробництва і праці, визначати види робіт, по яким передбачається удосконалення умов виробництва, введення нових і заміна діючих норм праці, категорії персоналу, для яких використовуються знижені норми; зазначати конкретні переліки нормативних матеріалів для нормування праці, обов'язкових при встановленні норм праці на підприємстві (в організації); установлювати порядок нормування праці в період освоєння виробництва, розміри понижуючих коефіцієнтів і терміни їх введення. З метою ефективного використання трудового потенціалу і соціального захисту працівників в частині збереження здоров'я і працездатності в колективних угодах варто також обумовлювати оптимальний темп роботи, який би враховувався при встановленні усіх видів норм витрат праці в підрозділах організації. Регулювання питань нормування праці колективними угодами забезпечить захист інтересів обох учасників трудового процесу (роботодавця і найманих робітників) та сприятиме безконфліктному вирішенню виникаючих розбіжностей.

Отже, з посиленням ролі норм у оптимізації витрат виробництва на перший план виступають нові завдання щодо удосконалення нормування праці, спрямовані на реалізацію наступних першочергових заходів поліпшення стану нормування:

1) перегляд методичної бази розробки нормативів праці, методів і прийомів нормування праці;

2) відновлення системи розробки і перегляду міжгалузевих і галузевих нормативів трудових витрат;

3) удосконалення організації нормування праці на рівні підприємства, формування у керівників підприємств і організацій нового уявлення про роль і значення нормування праці в сучасних умовах господарювання;

4) реалізація заходів щодо підготовки і підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці.

Подальше удосконалення нормування праці потребує покращення якості чинних норм праці шляхом комплексного характеру обґрунтування норм з обліком технічних, економічних, психофізіологічних та соціальних факторів. Робота по управлінню нормуванням праці має базуватися на оптимальному сполученні прогресивності норм праці, що забезпечують зниження трудових витрат і випуск конкурентоспроможної продукції, їхньої соціальної спрямованості з урахуванням інтересів найманих робітників. Це відповідає підходу до нормування праці як економічної і соціальної категорії на сучасному етапі розвитку суспільства.

Таким чином, при переході до ринкових відносин питання нормування праці не втрачають своєї актуальності. При цьому ринкові економічні перетворення не тільки посилюють вимоги до нормування, але і створюють сприятливі умови для підвищення якості нормування праці, його впливу на ефективність праці і виробництва. Проблема науки полягає в пошуку та реалізації конкретних шляхів відродження цього важливого управлінського інституту в нових умовах.