

С.Г. ДЗЮБА, професор,
І.Ю. СТЕПАНОВА,
ДонНТУ

ШЛЯХИ ПОКРАЩЕННЯ СТАНУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

При переході до соціально-орієнтованої ринкової економіки важливо відзначити, що глибокі соціально-економічні перетворення у виробничих відносинах тісно пов'язані з працею і її організацією. Найважливішим елементом системи організації праці є її нормування.

Нормування праці можна розглядати як процес постійного привнесення в існуючу практику нововведень для підвищення загальної результативності праці. Метою нормування праці на підприємстві є забезпечення ефективного використання його виробничого і трудового потенціалу, конкурентоспроможності продукції на підставі цілеспрямованих зусиль по зниженню трудових витрат в результаті впровадження досягнень науки і передового досвіду та своєчасного їх відображення в нормах. Механізм нормування праці покликаний забезпечувати підвищення її ефективності, збільшуючи результати праці по відношенню до витрат на їх досягнення. В цьому полягає основна функція нормування, яка визначається як встановлення нормативно обґрунтованих витрат часу на виконання одиниці конкретної роботи у певних техніко-організаційних умовах. В загальному вигляді «нормування праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення необхідних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання» [1, с.9]. Нормування традиційно вважається основою організації праці, ефективним засобом зниження трудових витрат. Принципова сутність нормування праці залишається незмінною для будь-якого етапу і періоду розвитку еко-

номіки, основні зміни відбуваються у значенні і ролі нормування праці як одного з головних факторів підвищення ефективності виробництва.

Процеси, пов'язані з перебудовою господарського механізму на основі принципів ринкової економіки і різноманітних форм власності, дуже суттєво вплинули на стан нормування праці і відношення до нього. Про це свідчать матеріали вибіркової перевірки підприємств і організацій, проведеної у 1997 р. органами, підпорядкованими Міністерству праці і соціальної політики України, які 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. Близько 60 % нормативних збірників, що використовуються на підприємствах для встановлення норм праці, розроблені до 1985 р. і нині не відповідають організаційно-технічному рівню виробництва, змісту трудових процесів, сучасним технологічним та організаційним умовам. За даними вибіркової перевірки підприємств і організацій органами, підпорядкованими Міністерству праці і соціальної політики України, через заниженість норм виробітку середній відсоток їх перевиконання становив у 1997 р. на підприємствах міськелектро-транспорту - 177%, у метрополітені - 163%, у машинобудуванні - 155% [2, с.48]. Останнім часом фактично припинено розроблення й поновлення міжгалузевих нормативів із нормування праці. Недостатніми є обсяги цієї роботи на

галузовому рівні. Так, Міністерством промислової політики України у 1997 р. розроблено лише 7 нормативних збірників, тоді як наприкінці 1980-х - на початку 1990-х рр. лише для підприємств радіоелектронної промисловості й промисловості засобів зв'язку щорічно розроблялося понад 40 галузевих нормативів [2, с.48].

Наведені дані достатньо переконливо свідчать про те, що за період з 1985 р. по теперішній час рівень роботи з нормування праці значно знизився. Така ситуація обумовлена умовами перехідного періоду, реформуванням принципів господарювання та економічних відносин. Серед причин погіршення стану нормування праці варто назвати:

розпад мережі союзних, республіканських і галузевих нормативно-дослідницьких організацій з праці. Багато з цих організацій (перш за все, це стосується галузевих) було реорганізовано, а міжгалузеві через недостатність бюджетного фінансування були змушені скоротити обсяги робіт і чисельність спеціалістів, зайнятих дослідницькими роботами з праці;

припинення роботи по створенню нових і перегляду діючих єдиних і типових міжгалузевих і галузевих норм і нормативів, у зв'язку із розпадом державної системи нормативно-дослідницької роботи, яка охоплювала усі галузі економіки;

надання підприємствам права самостійно вирішувати питання організації, нормування і оплати праці. В більшості випадків це привело до послаблення уваги до нормування праці, що підтверджується матеріалами вибіркової перевірки підприємств і організацій 1997 р. - у контрактах між власниками або уповноваженими ними органами та керівниками понад 60-ти відсотків підприємств не передбачені зобов'язання та відповідальність за стан нормування праці [2, с.48];

значне зниження кваліфікаційного рівня робітників, які безпосередньо займаються встановленням і переглядом трудових норм. На кожному другому з обстежених у 1997 р. підприємств спеціалісти з нормування праці протягом 7-10 років не підвищували кваліфікацію [2, с.48].

Явна недооцінка ролі організації нормування праці на вітчизняних підприємствах багато в чому пов'язана з традиційно сформованим уявленням про нормування праці як прерогативу планової економіки і командно-адміністративного управління. В умовах посилення конкуренції підвищується значення нормування праці як одного з визначальних факторів зниження витрат виробництва і підвищення його ефективності. Заміна техніки, збільшення чисельності робітників без високого рівня нормування праці не дозволять досягти очікуваного ефекту.

Досвід зарубіжних країн свідчить, що з переходом до ринкової економіки підвищуються вимоги до нормування праці і розширюється сфера його використання. Нормування праці в зарубіжній практиці розглядається в якості найважливішої складової функції управління підприємством, тісно пов'язаною з усіма сферами його діяльності: виробничою, технічною, організаційною, фінансово-економічною, соціальною. Спільне дослідження, проведене у другій половині 1980-х років Європейською асоціацією продуктивності, показало, що підприємці провідних країн (США, Великобританії, Швеції, Японії, Італії та ін.) не тільки не знижують вимоги до нормування праці, а й розширюють сферу його застосування і підвищують якість чинних норм праці. Так, у США, за вибірковими даними, нормування праці здійснюється на всіх обстежених підприємствах машинобудування, на 88% підприємствах харчової, 93% - текстильної, 85% - хімічної промисло-

вості [2, с.47]. Новою тенденцією організації нормування праці за рубежем є посилення значення координаційної діяльності центральної служби нормування праці в рамках усієї фірми. Це пов'язано з необхідністю встановлення рівнонапружених норм на ті самі види робіт (функцій) і створення єдиної нормативно-інформаційної бази, що дозволяє ефективно вирішувати весь комплекс виробничих, технічних і соціальних питань у рамках фірми. Координація робіт в галузі нормування праці передбачає розробку стандартних форм звітності та документації з урахуванням існуючої класифікації норм трудових витрат. Багато уваги приділяється чіткому визначенню самої норми часу та її складових, у зв'язку з чим на національному і галузевому рівнях розробляються спеціальні довідники, які містять термінологічне тлумачення відповідних понять, методичні уніфікації [3, с.84]. Питання управління нормуванням праці на зарубіжних підприємствах звичайно обумовлюються в колективних угодах між працівниками і підприємцями. В них, зокрема, передбачаються: особливі правила, що забезпечують справедливість використання норм; гарантії мінімальної заробітної плати; право робітників брати участь у розробці норм; умови, що регламентують порядок використання і перегляду норм праці. Більшість підприємств переглядають норми досить часто (через 6 -12 місяців) навіть при проведенні незначних організаційно-технічних заходів по удосконаленню виробничого і трудового процесів [3, с.85]. Практичну допомогу фірмам у цій роботі надають приватні консультативні центри, асоціації. Такі центри професійно займаються питаннями нормування праці, надають програмне забезпечення із використанням сучасних засобів обчислювальної техніки. Це забезпечує постійне підтримання прогресивнос-

ті норм та зниження рівня напруженості праці.

Актуальність нормування праці на сучасному етапі економічного розвитку пояснюється також посиленням соціальної спрямованості сучасного менеджменту. Норми праці при цьому слугують основою регулювання соціально-трудо-вих відносин між роботодавцями та найманими робітниками. Як роботодавці, так і наймані робітники зацікавлені в застосуванні прогресивних і науково обґрунтованих норм праці, раціональному використанні робочого часу за рядом причин. Перш за все, робітники, які реалізують в процесі праці свої здібності, потребують забезпечення нормальних умов праці, що досягається за рахунок впровадження оптимально напружених норм витрат робочого часу як за тривалістю, так і за ступенем інтенсивності праці. Великого значення нормування праці набуває також під час рішення питань забезпечення можливостей для росту задоволеності робітників змістом і умовами праці, найбільш повного використання їхнього інтелектуального потенціалу.

Отже, поряд із економічними функціями, нормування праці покликано забезпечувати виконання функцій соціального захисту робітників від надмірної інтенсивності праці, що сприятиме збереженню нормального рівня працездатності робітників протягом всього періоду трудової діяльності. Таке трактування функцій нормування праці відповідає точці зору Міжнародної організації праці, що визначила (у Конвенції № 150 1978 р.) у числі основних напрямків діяльності Адміністрації праці їхнє поширення на умови праці, заробітну плату, зайнятість, охорону праці і здоров'я, виробниче середовище, соціальні гарантії [4, с.185].

З посиленням ролі норм у скороченні витрат виробництва робота з нормування праці повинна набути першочер-

гового значення в діяльності вітчизняних підприємств, але для цього на рівні держави необхідно створити систему управління, яка б передбачала організаційну, правову і економічну допомогу підприємствам в роботі щодо покращення стану нормування праці. Перш за все, це потребує відповідного нормативно-правового регулювання нормування праці. Перші кроки в цьому напрямку вже зроблені - 20 березня 1995 р. Кабінет Міністрів України прийняв Постанову «Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві», якою передписується Міністерствам, відомствам, іншим органам державної влади розробити та здійснити заходи щодо поліпшення нормування праці у відповідних галузях національного господарства і щорічно (до 1 серпня) інформувати Міністерство праці і соціальної політики України про стан нормування праці на державних підприємствах, в установах і організаціях [5, с.409]. 19 квітня 1995 р. Колегія Міністерства праці України (у даний час Міністерство праці і соціальної політики України) схвалила Рекомендації з нормування праці в галузях народного господарства України, які містять методичні основи організації нормування праці, організацію роботи міністерства щодо удосконалення нормування праці, організацію роботи на підприємстві з нормування праці, порядок планування, фінансування і затвердження міжгалузевих та галузевих нормативних матеріалів з нормування праці [5, с. 411-419].

Основні питання нормування праці в Україні регулюються окремим розділом (глава VI) Кодексу законів про працю (КЗпП) України. За період незалежності України в цей розділ двічі вносилися зміни. Законом України від 5 червня 1995 р. з КЗпП України виключена ст. 93, яка визначала порядок вирішення розбіжностей, що виникали при встановленні і перегляді деяких

норм праці. 7 липня 1995 р. Наказом Міністерства статистики України № 172 (нині Державний комітет статистики України) затверджена Інструкція про складання підприємствами Звіту про виконання норм виробітку і стан нормування праці за формою № 4-ПВ.

Органом функціонального управління в сфері нормування праці сьогодні виступає Міністерство праці і соціальної політики України, створене згідно Указу Президента України від 25 липня 1997 р. «Про створення Міністерства праці і соціальної політики України». Міністерство, відповідно до Положення «Про Міністерство праці і соціальної політики», затвердженого Указом Президента України від 30 липня 2000 р., може брати участь у реалізації державної політики в сфері нормування праці. У підпункті 11 пункту 4 цього Положення серед головних задач Мінпраці називає розробку і здійснення заходів, що мають мету удосконалення нормування праці, розробку і затвердження міжгалузевих норм праці [6, с.380]. Право Міністерства брати участь у реалізації державної політики у сфері нормування праці і його удосконалення означає і можливість видання підзаконних нормативних актів з названих питань. У складі Міністерства праці і соціальної політики України створений Національний центр продуктивності праці, у задачі якого входить упорядкування всієї сукупності матеріалів з нормування праці. 28 грудня 2000 р. Міністерство праці і соціальної політики України видало Наказ «Про заходи поліпшення нормування праці», у якому передписано Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, у сфері управління яких є підприємства і організації державної та комунальної форм власності, здійснити заходи щодо підвищення ефективності роботи головних організацій з розроблення нормативних і методичних матеріалів з нормування праці,

передбачати в контрактах з керівниками державних (комунальних) підприємств, акціонерних товариств із частиною державного майна їхню відповідальність перед власником чи уповноваженим ним органом за стан нормування праці на підприємстві. У Наказі «Про заходи поліпшення нормування праці» відзначено, що підприємства і організації недержавних форм власності мають вести первинний облік виконання норм праці та передбачати в колективних договорах зобов'язання щодо поліпшення стану нормування праці робітників [7, с.219].

Нормативні матеріали за сферою застосування розподіляються на міжгалузеві, галузеві та місцеві. Рекомендованими до застосування на підприємствах є міжгалузеві (відомчі) норми і нормативи, занесені до затвердженого Міністерством праці і соціальної політики України, відповідним міністерством (відомством) переліку норм і нормативів з питань праці. Галузеві нормативи впроваджуються при відсутності міжгалузевих матеріалів з нормування праці і затверджуються міністерством (відомством). Галузеві і місцеві нормативні матеріали можуть використовуватися тільки при відсутності на відповідні види робіт міжгалузевих нормативів, або у тому випадку, коли галузеві і місцеві нормативні матеріали є більш прогресивними, ніж міжгалузеві. Заміна і перегляд єдиних і типових (міжгалузевих, галузевих і відомчих) норм здійснюються органами, що їх затвердили (ст. 89 КЗпП України) [5, с. 46]. Такими органами є виробничі об'єднання (комбінати), підприємства, на яких право замінити, переглядати єдині і типові норми надано власнику чи уповноваженому ним органу за узгодженням із профспілковим комітетом на підставі Рекомендацій з нормування праці в галузях народного господарства України, затверджених Міністерством праці і соціальної політики України.

Проведений огляд діючих нормативних і правових актів щодо нормування праці, Постанов Кабінету міністрів України, Міністерства праці і соціальної політики України свідчить про демократичність підходу до питань нормування праці з боку держави. З переходом до ринкових відносин вітчизняним підприємствам була надана господарча самостійність у вирішенні питань організації і нормування праці. За державою залишається функція законодавчого регулювання питань нормування праці, а також тарифне нормування, включаючи складання кваліфікаційних довідників, переліків професій (посад), класифікаторів та інших документів. Варто звернути увагу на той факт, що законодавче регулювання процесів нормування праці пов'язане з підвищенням значення нормування праці в рішенні економічних і соціальних завдань, а також з необхідністю перегляду і заміни існуючих норм праці більш прогресивними під впливом удосконалення технології, впровадження нової техніки та методів організації праці. Тому законодавчі акти уряду, присвячені регулюванню нормування праці, спрямовані на поліпшення стану та організації нормування у відповідних галузях економіки, а також на активізацію роботи з нормування праці на підприємстві. Однак рекомендаційний характер основних правових документів з нормування праці та відсутність в сучасних умовах адекватної системи контролю виконання правових норм і відповідальності за їх невиконання, або неналежне виконання, перешкоджає спробам уряду покращити загальний стан нормування праці в країні.

У зв'язку з вищезазначеним було б доцільно розширити функції держави в вирішенні питань управління нормуванням праці, визначення єдиних принципів нормування праці, централізованої розробки міжгалузевих і галузевих норм і нормативів витрат праці, загаль-

них вимог соціального захисту найманих робітників при підвищенні напруженості норм. Особливе значення така робота повинна мати для державних і муніципальних підприємств, що фінансуються з бюджетів різних рівнів. Для них варто було б зберегти обов'язковість застосування міжгалузевих і галузевих нормативів витрат праці, розроблених у централізованому порядку та забезпечуючих економічну, організаційно-технічну, соціальну і психофізіологічну обґрунтованість розрахованих на їхній основі норм праці. В нових економічних умовах законодавство повинно не тільки передписувати роботодавцю обов'язковість установлення норм праці, але і вказувати критерії їхньої обґрунтованості, якими роботодавець повинен керуватися. Іншими словами, призначення трудового законодавства – сприяти появі і використанню прогресивних норм праці, в яких зацікавлені як робітник, так і роботодавець. А для цього необхідно передбачити систему стимулювання праці найманих робітників, яка б забезпечувала взаємозв'язок нормування, продуктивності, оплати і мотивації праці.

З наданням підприємствам головних функцій по нормуванню праці важливою формою регулювання трудових відносин між робітниками і роботодавцем стає колективний договір. Стосовно питань нормування праці в ньому рекомендується конкретизувати зобов'язання роботодавця і найманих робітників по підвищенню ефективності виробництва і праці, визначити види робіт, по яким передбачається удосконалення умов виробництва, введення нових і заміна діючих норм, категорії персоналу, для яких використовуються знижені норми; зазначити конкретні переліки нормативних матеріалів для нормування праці, обов'язкових при встановленні норм праці на підприємстві (в організації); установити 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 договорах варто також обумовлювати оптимальний темп роботи, який би враховувався при встановленні усіх видів норм витрат праці в підрозділах організації.

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. Роботу з удосконалення нормування праці на підприємстві доцільно здійснювати по наступним напрямкам:

аналіз сформованої організації управління нормуванням праці і діючих норм з метою виявлення і усунення недоліків для забезпечення нормальної інтенсивності і умов праці, пошук резервів зменшення витрат праці і підвищення ефективності виробництва;

проекування нових організаційно-технічних умов виконання робіт з урахуванням виявлених резервів і установлення відповідних їм норм праці;

здійснення організаційно-технічних заходів щодо підвищення продуктивності праці, освоєння нових норм праці;

оцінка ефективності праці на підприємстві (у порівнянні із середньогалузевим рівнем трудових витрат, а також досвідом ведучих підприємств галузі), розробка заходів для скорочення витрат праці на перспективу;

розвиток і відновлення нормативної бази з праці для проектування і встановлення норм праці.

З метою надання допомоги підприємствам на державному рівні було б доцільно здійснювати виконання функцій, обумовлених їх вимогами і потребами в галузі нормування, а саме: розробляти

нормативне і правове забезпечення нормування праці, міжгалузеві і галузеві методичні і нормативні матеріали для нормування праці (норми і нормативи); вивчати та пропагандувати вітчизняний і зарубіжний досвід в сфері нормування праці; забезпечувати підготовку та підвищення кваліфікації кадрів з праці.

Розробка місцевих нормативів – процес досить трудомісткий і багато підприємств у силу різних причин (складний фінансовий стан, недостатня кількість спеціалістів з організації і нормування праці) не мають можливостей для виконання цієї роботи. Тому місцеву нормативну базу 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 і відновлення діючих міжгалузевих і галузевих нормативів з праці, розробці нових нормативів, що, у свою чергу, вимагає відновлення мережі нормативно-дослідницьких організацій. Першочергового значення повинна набути проблема пошуку відповідних (адекватних умовам ринкових відносин) інструментів впливу на керівників підприємств з метою зацікавлення, а не примусу їх у покращенні стану нормування праці на підприємстві.

Не дивлячись на певні складнощі, які виникають в практиці нормування, важливо відзначити, що нормування праці не втрачає своєї актуальності у сучасних умовах господарювання.

Запропоновані напрямки покращення стану нормування праці в Украї-

ні дозволять забезпечити підвищення ефективності використання виробничого і трудового потенціалу країни, конкурентоспроможності продукції, а також знизити соціальну напругу, що в кінцевому підсумку сприятиме розвитку національної економіки.

Список літератури

1. Генкин Б.М., Петроченко П.Ф., Бухалков М.И. и др. Нормирование труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономика труда» и «Организация и нормирование труда» / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Экономика, 1985. – 272 с.
2. Колот А. Нормування праці і його роль у функціонуванні економіки ринкового типу // Україна: аспекти праці. - 1998. - №3. - С.46-50.
3. Зубкова А., Суетина Л. Нормирование труда в рыночных условиях // Человек и труд. – 2000. - № 2. – С.81-85.
4. Куликов В.В., Слегингер Г.Э., Никифорова А.А. и др. Современная экономика труда / Под научн. ред. В.В. Куликова. Институт труда Минтруда России (НИИ труда). – М.: ЗАО «Финстатинформ», 2001. – 660 с.
5. Кодекс законів про працю України с постатейними матеріалами / Відп. ред.: В.М. Вакуленко, О.П. Товстенко. – К.: Юрінком Інтер, 1999. – 1040 с.
6. Стычинский В.С. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. – К., Севастополь: Институт юридических исследований, 2001. – 1023 с.
7. Кодекс законов о труде Украины (Научно-практический комментарий). – Х.: ООО «Одиссей», 2001. – 864 с.