

ПРОБЛЕМИ СТАНУ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА НАПРЯМКИ ЙОГО ПОКРАЩЕННЯ

Під нормуванням праці в сільськогосподарських, як і в інших організаціях, розуміють обґрунтування міри (норми) праці на основі регулювання співвідношення між затратами робочого часу і обсягом виконуваної роботи (отриманої продукції).

Нормування традиційно вважається основою організації праці, ефективним засобом зниження трудових витрат. Принципова сутність нормування праці залишається незмінною для будь-якого етапу і періоду розвитку економіки, основні зміни відбуваються у значенні і ролі нормування праці як одного з головних факторів підвищення ефективності виробництва.

Інститут нормування праці ще за часів соціалізму, в умовах коли контроль за законністю в трудових відносинах здійснювався більш задовільно, характеризувався суттєвим відривом правових норм від життя. Норми права, що регулювали нормування праці, існували здебільшого самі по собі, а суспільні відносини, які ці норми повинні були регулювати, - самі по собі. Навіть безпосередньо правові положення, що регулювали нормування праці, мали суперечливий характер. З одного боку, вони встановлювали публічно-правові та імперативні норми. А з іншого – основний нормативний акт з нормування праці як правило називався рекомендаціями.

Україна отримала в спадщину практику соціалістичного державного регулювання нормування і оплати праці. Основні правові питання з нормування праці висвітлені в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України). Слід зазначити, що у главі VI «Нормування праці» даного Кодексу, розміщена попереду глави VII «Оплата праці», в якій закріплені правила регулювання оплати праці. Це підкреслює, що у системі правового регулювання трудових відносин нормування праці займає особливе місце, оскільки норми праці (норми виробітку, часу, нормативи чисельності) виконують різні функції: по-перше, економічні — як основа правильної організації праці і виробництва; по-друге, соціальні — як регулятор інтенсивності праці та охорони здоров'я і як основа нарахування заробітної плати. Зміст ст. 85-92 КЗпПУ носить загальний характер, ряд їх положень не враховують специфіку сільського господарства в силу організаційно-технічної, технологічної та економічної специфіки його ведення.

В 1995 році в економіці України почали констатувати наявність руйнівних процесів в системі нормування і оплати праці. Виявилось, що на досліджуваних Міністерством праці підприємствах, нормування праці було покладено на розгляд керівникам підприємств. В більшості досліджених підприємств норми праці не переглядалися понад 10 років, а на окремі види робіт були взагалі відсутні.

За цих умов, 20 березня 1995 року Кабінет Міністрів України прийняв постанову «О мерах по улучшению нормирования труда в народном хозяйстве». Незабаром, 19 квітня 1995 року Міністерство праці України затвердило «Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства». 7 липня 1995 року наказом Міністерства статистики України затверджено інструкцію «Про затвердження форми державної статистичної звітності "Про виконання норм виробітку і стан нормування праці" та Інструкції». Таким чином було сформовано діючу нині в Україні систему правового регулювання нормування праці.

Органом функціонального управління в сфері нормування праці є Міністерство соціальної політики України, створене 9 грудня 2010 року шляхом реорганізації Міністерства праці та соціальної політики України, в складі якого було створено Центр продуктивності праці, завданнями якого є удосконалення системи нормування праці, впорядкування всієї сукупності його нормативних матеріалів.

Сучасне трудове законодавство відносить вирішення питань нормування праці до компетенції організацій. Норми праці повинні встановлюватися локальними нормативними актами. Однак для однорідних робіт можуть розроблятися і встановлюватися єдині і типові (міжгалузеві, галузеві, відомчі) норми праці. Частиною третьою ст. 85 КЗпП України передбачено заміну норм праці на нові в ході проведення атестації та раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технологій та організаційно-технічних заходів, що забезпечують підвищення продуктивності праці. Контроль за виконанням власниками даного обов'язку не встановлено, засобів юридичної відповідальності за невиконання або неналежне виконання практично немає, тому власники як правило ухиляються від виконання даного обов'язку.

Складається враження, що безпосередньо законодавець не прийняв кінцевого рішення – регулювати відносини по заміні норм праці імперативними нормами, або ж залишити це питання на розгляд власників, надаючи їм лише науково-методичну допомогу шляхом розробки і публікації необов'язкових для застосування нормативних матеріалів з нормування праці. Без конкретного рішення, законодавець залишає діючими правила, які більшість власників та уповноважених ними органів вважають можливим не виконувати належним чином. Порядок проведення атестації визначається відповідними галузевими угодами (п. 3.11 «Рекомендацій щодо нормування праці в галузях народного господарства»). Якщо атестація робочих місць не передбачена, кожна діюча на підприємстві норма праці перевіряється не менше ніж двічі за п'ять років. Проведення перевірки норм праці Кодексом законів про працю не передбачено, але й не заборонено. Тому, можна стверджувати, що КЗпП України визнає можливим перевірку норм праці, оскільки допускає перегляд норм праці без проведення організаційно-технічних заходів, які дозволяють підвищити продуктивність праці.

Таким чином, трудове законодавство України не зобов'язує роботодавця переглядати норми праці при впровадженні нової техніки, технології та ін. Остаточне рішення питання про перегляд норм праці законодавець передає роботодавцю. Оскільки застосування систем нормування праці визначається роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників або встановлюється в колективному договорі, то норми праці також повинні переглядатися з урахуванням думки представницького органу працівників. Останнє положення особливо важливо для працівників сільського господарства, оскільки по ряду причин в сільськогосподарських організаціях колективні трудові спори утруднені.

Останнім часом в Україні недостатню увагу приділяють розвитку теорії нормування, що пов'язано зі значним зниженням інтересу до цієї науки. Явна недооцінка ролі організації нормування праці на вітчизняних підприємствах багато в чому пов'язана традиційно сформованим уявленням про нормування праці як прерогативу планової економіки і командно-адміністративного управління. Однак, як доводить практика, лише досконалі нормативи економічних і трудових витрат, норми для кожного робочого місця можуть утворити вихідні нормативні системи для завдань управління, планування, організації праці і виробництва, проектування виробів, технологій і відкривають нові можливості оцінок витрат і результатів праці по різних (нетрадиційних) структурах трудомісткостей та виробничих циклів. В умовах посилення конкуренції підвищується значення нормування праці як одного з визначальних факторів зниження витрат виробництва і підвищення його ефективності.

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.

З огляду на висвітлену проблему, першочергового значення повинно набути вирішення питання пошуку відповідних (адекватних умовам ринкових відносин) інструментів впливу на керівників підприємств з метою зацікавлення, а можливо й примусу їх у покращенні стану нормування праці на підприємстві.