

АКТУАЛЬНІСТЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В сучасних економічних умовах перед керівниками підприємств гостро встає питання підвищення рентабельності виробництва, в тому числі за рахунок підвищення продуктивності праці - міри ефективності праці працівників. Як відомо, продуктивність праці зростає, коли продукція виробляється при менших витратах робочого часу, і падає, коли на виробництво тієї ж кількості продукції витрачається більше робочого часу. В ринкових умовах нормування праці є одним з важливих економічних показників управління виробництвом при вирішенні питань підвищення продуктивності і ефективності праці, конкурентоспроможності вітчизняної продукції, розвитку особистості працівника і вирішення нагальних соціальних проблем.

Важливим фактом в нормуванні трудових процесів є зв'язок між організацією праці та підвищенням продуктивності, що відображено в концепції нормування праці, прийнятої в країнах із сучасною ринковою економікою. В тому числі, що для встановлення необхідних витрат робочого часу передбачається попередньо вивчити і оцінити існуючі методи і способи виконання робіт, а потім тільки проектувати більш раціональні, що відповідають вимогам застосовуваних технологій по організації виробництва і праці.

Однією з проблем нормування праці є те, що останні десятиліття в нашій державі приділялося недостатньо уваги процесам нормування праці і фахівці з нормування не були в належній мірі забезпечені відповідною нормативно-правовою базою. На багатьох підприємствах як і раніше використовуються нормативи, розроблені для виробничих процесів, які не відповідають поточним технологічним і трудовим процесам, а адже саме тут закладено нераціональне використання трудових ресурсів. Розроблені раніше норми не враховують нові технології, стандарти, нове обладнання, нові види робіт, інструментальні засоби, механізацію та автоматизацію робочих місць, оптимізовані бізнес-процеси підприємств.

Розглядаючи світовий досвід, необхідно відзначити, що питання управління нормуванням праці в розвинених країнах обумовлюються в колективних угодах між працівниками і підприємцями (Німеччина, Данія, Франція, Фінляндія та ін.). Даний передовий досвід зарубіжних країн був прийнятий в Росії, Білорусії та Україні, де в Трудових кодексах були внесені відповідні зміни. Так, згідно зі ст. 159 Трудового кодексу Російської Федерації, працівникам гарантується застосування систем нормування праці, що визначаються роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників або встановлюються колективним договором.

Аналогічна ситуація і в Республіці Казахстан, де, відповідно до ст. 117 Трудового кодексу Республіки Казахстан, розробка, запровадження нових, заміна і перегляд норм праці провадиться роботодавцем за погодженням з представниками працівників. Але, разом з тим, роль колективного договору і самостійність в питанні затвердження відсутня.

Інший підхід ми бачимо в Великобританії, але він стосується розробки типових норм праці з акцентом на державний сектор економіки даної країни. Так, в Англії близько 30% подібних правил встановлюються в централізованому порядку. У ряді країн діють загальнонаціональні або галузеві правила, якими регулюються основні положення про порядок встановлення, заміни та перегляду норм праці. Однак у всіх випадках норми праці встановлюються безпосередньо в організаціях.

Практичну допомогу організаціям в цій роботі надають приватні консультативні центри, асоціації, інститути. Наприклад, в США політика в області продуктивності та якості трудового життя здійснюється через різні федеральні відомства і агентства, в складі яких функціонують спеціальні відділи, а також через незалежні органи і напівурядові організації.

Слід зазначити, що рішення такої багатопланової проблеми, як продуктивність і якість праці, прямо чи побічно відноситься до діяльності всієї державної політики в цій галузі. У Міністерстві праці США функціонує відділ продуктивності і технології. Основні напрямки його діяльності - вимір і аналіз продуктивності по секторах і галузям економіки, дослідження впливу науково-технічного розвитку галузей на робочу силу і розробка відповідних рекомендацій.

В Японії створено загальнонаціональний центр продуктивності. До його керівництва входять представники уряду, ділових кіл і профспілок. Найважливішою особливістю Японського центру є облік людського фактора і надання працівникам соціальних гарантій у відношенні розширення і стабілізації зайнятості, введення колективних форм організації і стимулювання праці, соціального захисту працівників при підвищенні напруженості норм праці.

Подібні центри успішно працюють у країнах Європейського Союзу, які в цілях запозичення національного досвіду об'єднуються в міжнародні та міжрегіональні. Так, Європейська асоціація національних центрів продуктивності, створена в 1966 році, об'єднує служби 19 країн.

Отже, в країнах з розвинутою ринковою економікою: суб'єктами правовідносин, пов'язаних з нормуванням праці, в першу чергу є працівники і роботодавці; розробка типових норм для державного сектора економіки здійснюється централізовано за участю державних органів; створена методологічна і матеріально-технічна база, що дозволяє здійснювати нормування праці практично всіх категорій працівників.

Згідно ст. 86 КЗпП України, нормативні матеріали (норми праці) вводяться, переглядаються і змінюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Типові норми праці розробляються для робіт, виконуваних за типовою технології, з урахуванням раціональних (для даного виробництва) організаційно-технічних умов, вже існуючих на більшості чи частині підприємств, де є такі види робіт. Типові норми рекомендуються як еталон для підприємств, де організаційно-технічні умови виробництва ще не досягли рівня, на який розраховані зазначені норми; міжгалузеві нормативні матеріали повинні затверджуватися уповноваженим державним органом з питань праці.

Єдині норми праці розробляються для робіт, виконуваних за однаковою технологією в аналогічних умовах виробництва в одній або ряді галузей економіки країни, і є обов'язковими для застосування на всіх підприємствах при нормуванні праці працівників на відповідних видах робіт.

Таким чином, встановлення конкретних норм праці з урахуванням виробничих потужностей організації, специфіки виконуваних робіт, цілей діяльності та інших подібних обставин є виключною прерогативою роботодавця. При цьому останній повинен реалізувати своє право виключно з урахуванням думки представницького органу працівника, де в більшості випадків виступає профспілка, а при його відсутності (наприклад, при незначній чисельності працівників) такого роду функції може виконувати трудовий колектив (наприклад, рішення про це може бути прийнято на загальних зборах колективу).

Аналіз сучасного стану нормування праці в Україні показав, що, незважаючи на проведену роботу по вдосконаленню нормативно-правової бази, недостатня увага до питань організації нормування праці спостерігається як з боку державних органів, так і з боку роботодавців і представників працівників.

Це обумовлено, з одного боку, невиконанням законодавчо закріплених зобов'язань державних органів, системи звітності, обліку і контролю з питань нормування праці, з іншого боку, роботодавцями загублена доцільність проведення робіт з нормування праці. В сучасних умовах широке поширення практично на всіх підприємствах підприємницького сектора України знайшло застосування почасово-преміальних систем оплати праці, оскільки відрядні системи оплати передбачають обов'язкове застосування норм трудових витрат.

Інша проблема пов'язана з втратою професійних кадрів в області нормування праці в зв'язку з масовим скороченням цінних кадрів з середини 1990-х до середини 2000-х років, що також вплинуло на поточний стан процесів нормування праці. Негативні процеси даного періоду збіглися з переходом до ринкової економіки при повній відмові від централізованих методів управління працею на державному рівні. Сьогодні у фахівця, який відповідає на підприємстві за нормування праці, як і раніше залишається відкритим питання своєчасного приведення у відповідність норм праці працівників, в тому числі проблема вибору діючої методики оцінки норм праці.

Розвитку системи нормування праці також заважала нестабільність економіки, при якій роботодавець вважав за краще діяти без будь-яких зобов'язань по відношенню до працівників. При цьому зацікавленість працівника, якщо і була усвідомлена, то не знаходила свого виходу головним чином через неефективну систему соціального партнерства, а також в силу слабкого зв'язку між нормуванням праці і його оплатою. Держава ж зі свого боку знаходилася в умовах найжорстокіших бюджетних обмежень, загострення численних соціальних проблем, наслідком чого стало практично повне згортання робіт з методичного і практичного забезпечення розвитку системи нормування праці.

Такий стан нормування праці призводить до наступних серйозних негативних наслідків: завищення собівартості продукції, і як наслідок низької конкурентоспроможності; низької соціальної захищеності працівника, можливу залежність від свавілля роботодавця; низькому рівню організації праці і виробництва, що створює передумови для зниження продуктивності праці, матеріальної зацікавленості в роботі; неможливості оцінки результатів праці кожного окремо взятого працівника, групи працівників, а також результатів ефективності управлінського персоналу.

Ще кілька років тому серед вчених і практиків існувала думка, що сфера нормування праці - це виключно прерогатива державного впливу. І тому були об'єктивні причини. Головною з них було те, що роботодавець не був зацікавлений у встановленні норм праці як основи відносин з приводу споживання робочої сили. Така незацікавленість була викликана дешевизною робочої сили, яка робила просто непотрібними витрати на нормування праці. Крім того, інтереси виробників були направлені на отримання прибутку не за рахунок скорочення витрат виробництва і збільшення обсягів продукції, а шляхом підвищення цін на неї.

Насьогодні відбуваються істотні зміни економічних умов, які створюють сприятливе середовище для розвитку системи нормування праці. Серед таких змін можна виділити наступні: формування конкурентного середовища в ряді галузей економіки та прихід західних виробників. За результатами численних наукових досліджень західних фахівців видно, що головним фактором розвитку системи нормування праці на рівні підприємства є наявність конкурентного середовища і, відповідно, прагнення до зростання продуктивності праці, зниження витрат, запуск нових виробничих потужностей, модернізація обладнання. Прагнення окремих компаній до виходу на міжнародні ринки вимагає підвищення відкритості і прозорості методів управління соціально-трудовою сферою, ефективного планування обсягів виробництва і необхідного людського ресурсу, що є неможливим без «серйозного» нормування праці.

Тому, в сучасних умовах, зацікавленість з боку роботодавця до нормування праці підвищується, що на додаток обумовлено посиленням соціальної спрямованості сучасного управління підприємством, підвищенням юридичної грамотності працівників у відстоюванні своїх прав. Роботодавець і працівник зацікавлені в застосуванні обґрунтованих норм трудових витрат, раціональне використання робочого часу як за тривалістю, так і за ступенем інтенсивності праці. У даних умовах зростає і вимога до точності, обґрунтованості, достовірності норм витрат праці, а, отже, і до тих методів і способів, якими вони встановлюються. Для того щоб норми праці відображали дійсну міру праці працівника, вони повинні бути обґрунтовані організаційно-технічними, психофізіологічними, правовими та економічними позиціями.