

РОЛЬ НОРМ І НОРМАТИВІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ

Анотація. *Нормування праці є складним і багато етапним процесом, від якості якого залежить успішність функціонування ринкових агентів (від невеликих підприємств до національної економіки в цілому). Його важливість і незадовільність сучасного стану обумовлюють необхідність управління нормуванням праці. З початком формування ринкового економічного механізму в Україні, а зокрема, з наданням підприємствам права регулювання заробітної плати і зняття обмежень щодо її зростання, нормування праці перестало виконувати організаційну функцію, перестало сприяти зростанню продуктивності праці. На цьому етапі розвитку економіки на підприємствах всіх галузей відбувається скорочення (ліквідація) служб з нормування праці, зменшується чисельність нормувальників у виробничих підрозділах, застаріває та фактично не оновлюється нормативна база. На рівні підприємств, установ та організацій робота з нормування праці може проводитись децентралізовано (розрахунок норм може здійснюватись в цехах, що дозволяє враховувати конкретні умови роботи, більш повно виявляти резерви зниження трудомісткості, залучати до цієї роботи виконавців) і централізовано (норми розробляють загальнозаводські функціональні служби). Доцільно комбінувати ці два варіанти, що дозволить поєднати досвід практичної роботи та спеціалізовані знання і підвищити наукову обґрунтованість норм, що впроваджуються. Крім того, на значній кількості підприємств в Україні на початку ринкових перетворень служби та підрозділи з нормування праці були ліквідовані і в сучасних умовах вимагають поновлення.*

У статті розглянуто сутність і роль нормування праці як чинника зростання конкурентоспроможності в умовах економічної кризи, запропоновано напрями удосконалення правової бази нормування праці і формування комплексного механізму управління нормуванням праці в системі антикризового управління витратами на оплату праці.

Ключові слова: *нормування праці, економічна криза, антикризове управління, система нормування, міра праці, обґрунтування норм.*

Аннотация. *Нормирование труда является сложным и многоэтапным процессом, от качества которого зависит успешность функционирования как небольших предприятий до национальной экономики в целом. Его значимость и нестойкое современное состояние обуславливают необходимость управления нормированием труда. Начиная с формирования рыночного экономического механизма в Украине, а конкретно, с предоставлением предприятиям права регулирования заработной платы и снятия ограничений относительно её роста, нормирование труда перестало выполнять организационную функцию, перестало содействовать росту производительности труда. На этом этапе развития экономики на предприятиях всех отраслей происходит сокращение (ликвидация) служб нормирования труда, сокращается численность нормировщиков в производственных подразделениях, устаревает и практически не обновляется нормативная база. На уровне предприятий, учреждений и организаций работа по нормированию труда может проводиться децентрализованно (расчёт норм может проводиться в цехах, что позволяет учитывать конкретные условия работы, более полно определять резервы снижения трудоёмкости, привлекать к этой работе исполнителей) и централизованно (нормы разрабатывают общезаводские функциональные службы). Целесообразно комбинировать эти два варианта, что позволит соединить опыт практической работы, специальные знания и повысить научную обоснованность внедряемых норм. Кроме этого, на значительном количестве предприятий в Украине в начале рыночных преобразований службы и подразделения по нормированию труда были ликвидированы и в современных условиях требуют возобновления.*

В статье рассмотрена сущность и роль нормирования труда как фактора роста конкурентоспособности в условиях экономического кризиса, предложены направления совершенствования правовой базы нормирования труда и формирования комплексного механизма управления нормированием труда в системе антикризисного управления затратами на оплату труда.

Ключевые слова: *нормирование труда, экономический кризис, антикризисное управление, система нормирования труда, мера труда, обоснование норм.*

Annotation. *Setting of norms of labour is a difficult and multistage process, on quality of that success of functioning depends as small enterprises to the national economy on the whole. His meaningfulness and unworthy modern state stipulate a management necessity setting of norms of labour. Since forming of market economic mechanism in Ukraine, and certainly, with a grant to the enterprises of right for wage and lifting restrictions control in relation to her height, setting of norms of labour left off to perform the organizational duty, left off to assist to the height of the labour productivity. On this stage of development of economy there is reduction (liquidation) of services of setting of norms of labour on the enterprises of all industries, the quantity of ration grows short in productive subdivisions, becomes antiquated and a normative base does not renovate practically. At the level of enterprises, establishments and organizations work on setting of norms of labour can be conducted decentralized (the calculation of norms can be conducted in workshops, that allows to take into account the certain terms of work, more fully to determine backlogs of decline of labour intensiveness, bring over performers to this work) and centralized (norms develop all-factory*

functional services). It is expedient to combine these two variants, what experience of practical work will allow to connect, special knowledge and to promote scientific validity of the inculcated norms. Except it, on the far of enterprises in Ukraine at the beginning of market transformations of service and subdivision on setting of norms of labour were liquidated and in modern terms require renewal.

In the article essence and role of setting of norms of labour are considered as a factor of height of competitiveness in the conditions of economic crisis, directions of perfection of legal base of setting of norms of labour and forming of complex mechanism of management offer setting of norms of labour in the system of антикризисного management by expenses on the remuneration of labour.

Keywords: setting of norms of labour, economic crisis, system of setting of norms of labour, measure of labour, ground of norms.

Вступ. Обов'язковою вимогою ринкової системи оплати праці працівників є залежність розміру заробітної плати від кількості та якості праці, тобто її результатів. Проте, об'єктивний вимір трудового внеску працівників, а отже і визначення справедливої матеріальної винагороди за працю неможливе без якісного нормування праці, яке на більшості вітчизняних підприємств знаходиться в занедбаному стані. Слід зазначити, що роль нормування праці є виключно важливою у забезпеченні ефективної діяльності виробництва на всіх його рівнях. Всі учасники виробничого процесу відчувають потребу у встановленні обґрунтованих норм праці, оскільки роботодавець прагне отримати максимальні прибутки з мінімальними витратами, зокрема на персонал та оплату його праці, а у найманих працівників зростає інтерес до максимальної реалізації своїх трудових здібностей, що, в свою чергу, неможливе без об'єктивно розрахованих норм праці.

Аналіз останніх досліджень. Багато учених визнають нормування праці чинником і одночасно важливим елементом існування і розвитку підприємств. Проблема нормування розглянута в роботах таких учених, як: Зубкова А., Суєтина Л., Колот А., Савкова С., Терещенко О., Яковлев Р., Сандуленко М.Ю., Перепельчук Т.В., Генкин Б. М. Відомий український науковець А.М.Колот досліджуючи питання ролі нормування праці в контексті її оплати підкреслює, що сутність нормування праці полягає в тому, щоб визначити витрати живої праці на виконання певного виду роботи у конкретних організаційно-технічних умовах і встановлювати на цій основі міру праці. На його думку, оскільки через нормування визначається міра праці, то його треба розглядати як один з головних елементів організації заробітної плати [8].

Таку точку зору поділяють й інші дослідники, зокрема співробітники НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці і НАН України, підкреслюючи, що нормування праці з одного боку виступає засобом встановлення і забезпечення контролю над мірою споживання, з іншого – спрямоване на підвищення продуктивності і ефективності виробництва, а отже й на забезпечення продуктивної зайнятості [9,с.41].

О.М.Бондаренко називає систему нормування праці важливим регулюючим елементом механізму взаємозв'язку міри праці і міри винагороди. На її думку нормативна міра праці дає можливість матеріально заохочувати тих, хто витрачає більшу кількість праці і має вищі виробничі результати. Оплата праці має будуватись на основі максимально точної оцінки якісної і кількісної складових міри праці. Кількісна оцінка здійснюється саме за допомогою нормування, яке виконує важливу роль в механізмі особистого стимулювання [10,с.162].

Російський науковець Р.А.Яковлев зазначає, що в умовах ринкової економіки нормування праці – це визначення обсягу робіт певної якості (змісту), який працівник має виконати за ціну своєї робочої сили, тобто норма праці представляє собою цю ціну виражену в одиницях праці [11, с.64]. Він наголошує на тому, що в ринковій економіці не може бути заробітної плати без нормування праці, а ігнорування нормуванням праці позбавляє заробітну плату критерію заробленості.

Дослідники, що займаються проблемами оплати праці та її нормуванням підкреслюють, що саме норми і нормативи, які встановлюються в процесі нормування праці виступають дієвим засобом досягнення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою [12,13, 14]. В свою чергу, оптимальне співвідношення між мірою праці

та мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності, забезпеченню правильного співвідношення між фондами нагромадження і споживання, а отже виступає необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів [15].

Однак, д.е.н., проф. О.А. Грішнова наголошує на тому, що об'єктивне визначення розміру трудового внеску окремих виконавців та їх колективів в загальний результат діяльності підприємства можливо лише за умови встановлення точних і рівно напружених норм праці для кожного робочого місця [13, с.361]. Це означає, що тільки науково обґрунтовані норми здатні активізувати трудову віддачу працівників.

О.М.Бондаренко зазначає, що постійне погіршення якості норм викликають недоліки вітчизняної тарифної системи. На її думку, це пов'язано з тим, що норми праці фактично виконують функцію регулятора величини заробітної плати на шкоду своїй основній функції – створенню науково обґрунтованої міри праці із суспільно нормальними для конкретних видів робіт умовами та інтенсивністю. З метою матеріальної зацікавленості найманих працівників в роботі по прогресивним нормам О.М.Бондаренко запропоновано шляхи усунення негативного впливу економічних чинників на якість норм: використання премій з метою підтримання рівня середньої заробітної плати в період між збільшенням тарифних ставок; підвищення динамічності тарифних ставок; підвищення динамічності тарифних ставок з одночасним використанням преміювальної системи [12].

Г.Т.Завіновська зазначає, що недоліки в нормуванні праці, які виражаються в різній напруженості норм, рівні їх виконання вказують порушення співвідношення в оплаті праці залежно від складності роботи. Норми праці сприяють однаковій оплаті за однакоvu працю лише в тому разі, коли вони відбивають однакоvu його напруженість.

На її думку, організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки використання завищених норм часу і занижених норм виробітку в оцінці величини витрат праці призводить до порушення принципу оплати за-

лежно від кількості затраченої праці [19, с.77].

На думку А.М.Колота, зниження якості норм трудових витрат неминуче призводить до нагромадження недоліків в оплаті праці. Його наслідком є передовсім зниження тарифної частини в заробітній платі робітників.

Однак за думкою автора, в їх роботах недостатньо чітко розроблено перелік практичних рекомендацій по впровадженню системи нормування на вітчизняних підприємствах.

Цілі статті. У зв'язку з цим метою даної статті є теоретичне обґрунтування і визначення практичних напрямів з підвищення ролі трудових норм і нормативів в організації виробництва, праці і заробітної плати на підприємствах України.

Результати дослідження. Сьогодні нормування праці стає чинником, що впливає на конкурентоспроможність підприємства та розмір прибутку [1]. Механізм нормування праці є базовою складовою ринкового механізму оплати праці (його організаційно-економічного блоку) [2, с.9].

Отже, при розрахунку заробітної плати працюючих, визначенні вартості (ціни робочої сили) нормування відіграє важливе значення. Так, по-перше, серед значного кола чинників, які впливають на зазначені показники, чільне місце посідає визначення кількості (тривалості) робочого часу, ступеня напруженості праці, а також темпу роботи, що входить до змісту оперативного нормування праці на виробничому рівні.

По-друге, однією з основних функцій норм праці є їх використання для оцінки результатів праці робітників і визначення на цій основі розміру їх заробітної плати. Загальновідомо, що при використанні відрядної форми оплати праці відрядні розцінки визначаються за допомогою норми виробітку (норми часу), а при використанні почасової форми працівникам встановлюються норми обслуговування або нормовані завдання на певний період часу.

По-третє, за допомогою норм праці розраховується не лише основна заробітна плата, а відбувається прийняття рішення про виплату надбавок, доплат та премій (у разі

виконання або перевиконання певної норми).

По-четверте, в умовах ринкової економіки функція нормування праці як міри його оплати стає прерогативою підприємств, внаслідок чого зростає роль норм праці як засобу розподілу і стимулювання трудової діяльності персоналу [3].

По-п'яте, норми праці одночасно можуть відігравати і стимулюючу, і диференціюючу ролі. Рівень виконання норм за умови використання комбінованих або відрядно-прогресивної систем оплати праці забезпечує диференціацію заробітної плати працівників одного кваліфікаційного рівня, що працюють в однакових організаційно-технічних умовах. При цьому, зарубіжний досвід формування систем оплати праці показує, що відрядні тарифні ставки є вищими за погодинні, що стимулює працівників збільшувати результати праці. Так, наприклад у системі Ганта, яка використовується у США, передбачено наступні диференційовані умови оплати праці:

-при виконанні напруженої технічно обґрунтованої норми виробітку до 100% оплата відбувається за почасовими ставками, що на 10-15% нижче порівняно з розрахунковими відрядними ставками;

-при виконання норм виробітку на 100 і більше відсотків праці оплачується за відрядною формою по розцінках, розрахованих на основі відрядних тарифних ставок [4,с.271].

За системою Аткінсона, яка є подібною до системи Ганта і знайшла широке використання у Великобританії, часові тарифні ставки почасовиків на 33% нижче тарифних ставок відрядників, а у системі Елленгхема – на 25% [4,с.272].

Встановлювати різні тарифні ставки за різного рівня виконання норм праці було рекомендовано і вітчизняним роботодавцям в Рекомендаціях щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджених Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 44 від 31.03.1999 р. В рекомендаціях зазначено, що при рівні виконання норм виробітку і виробничих завдань нижче

100 % оплати праці слід проводити за почасовими тарифними ставками (розцінками), а при виконанні на 100 і вище відсотків – за відрядними. Нормування праці в цьому документі названо невід'ємним елементом оцінки її результатів та нарахування заробітної плати більшості категорій працівників [5].

Російські науковці П.Е. Шлендер та Ю.П.Кокін, підкреслюючи важливу роль норм праці у визначенні розміру заробітку, зазначають, що в умовах ринкової економіки для працівників обов'язково має бути встановлений кількісний зв'язок між ступенем виконання норм праці (трудових обов'язків), тобто фактичними результатами праці і рівнем її оплати відповідно до ціни робочої сили та норм праці [6,с.351].

Забезпечити зв'язок між ступенем виконання норм праці і розміром заробітної плати дозволяє система оплати праці, яка представляє собою взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці і міру її оплати в межах та понад норм праці, яка гарантує отримання працівником заробітної плати відповідної фактично досягнутим результатам праці (відносно норми) і узгодженої між працівником і роботодавцем ціною робочої сили [7, с.8]. Виходячи з цього, в узагальненому вигляді місце нормування праці в системі розрахунку заробітної плати представимо наступним чином (рис.1).

Найбільш важливою процедурою є порівняння фактично досягнутих результатів праці зі встановленими нормами і вибір одного з трьох можливих варіантів:

1. Результати праці відповідають затвердженим нормам і працівникові належить визначити розмір базової (основної) заробітної плати. В деяких випадках відповідно до положень чинної системи оплати праці можливе стимулювання працівників за 100 відсоткове виконання норм;

2. Фактичні результати перевищують норму (за винятком норми часу) – передбачено преміювання персоналу, окрім тих випадків, в яких перевиконання норм не є бажаним (обмеженим є попит на продукцію, що випускається, обмеженими є виробничі ресурси, збільшення обсягу виробництва призводить до зниження якості продукції і т.і.);

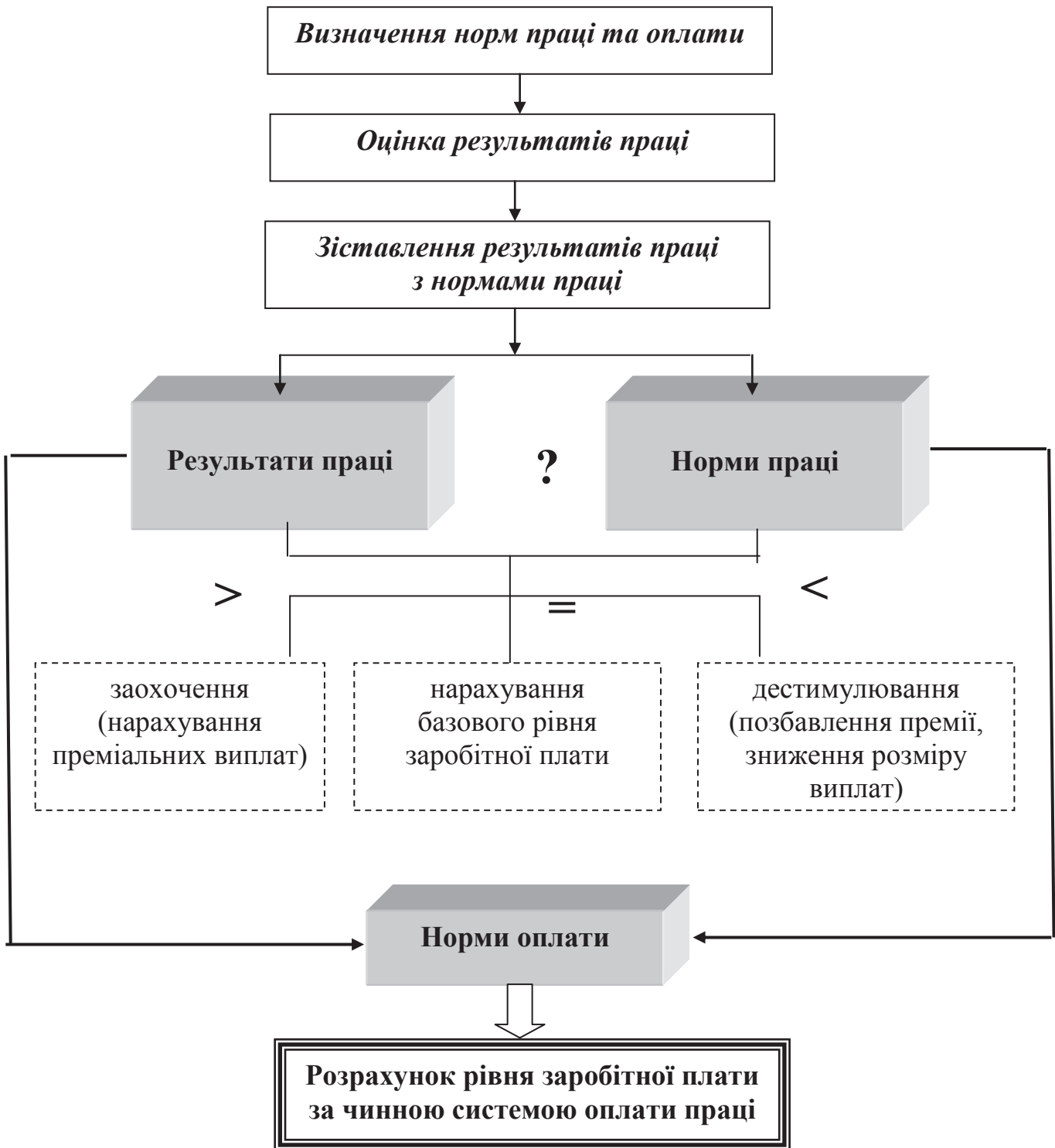


Рис.1. Місце норм праці в системі оплати праці

3. При невиконанні встановлених норм праці працівник, як правило, отримує заробітну плату нижче базової та відносно нього може бути використана система дестимулюючих заходів, зокрема позбавлення премії, зниження її розміру, позбавлення інших заохочувальних виплат (у разі тривалого невиконання) тощо.

Розмір заробітної плати конкретного працівника за умов чинної системи оплати праці визначається на основі результатів такого порівняння з врахуванням норм оплати. Таким чином, з наведеного рисунку видно, що якщо на підприємстві використовуються необґрунтовані, застарілі та/або неякісні норми праці, якщо нормуванням праці не охоп-

лені певні категорії персоналу, неможливим є розрахунок ефективної і справедливої заробітної плати, а отже оптимальне визначення витрат на оплату праці.

Виходячи із зазначеного, розробка механізму регулювання якості діючих норм вимагає вирішення трьох взаємопов'язаних задач:

1. Усунення економічних чинників, що негативно впливають на якість норм. Підвищення динамічності і рівня диференціації тарифних ставок, а також поліпшення системи преміювання забезпечить економічні умови встановлення і підтримки норм рівної і оптимальної напруженості.

2. Встановлення науково обґрунтованого порядку перегляду норм і відповідних важелів планомірного регулювання їх якості. Для цього мають бути широко залучені методи мікроелементного аналізу і нормування трудових процесів.

3. Створення конкретної системи економічного стимулювання якості норм. Така система, що заснована на тарифних ставках і преміях для забезпечення матеріальної зацікавленості найманих працівників в роботі по прогресивним нормам.

Створення високоякісної системи нормування праці потребує запровадження погодинної оплати праці. Встановлення нормованих завдань є необхідною умовою використання погодинної оплати. У Методичних рекомендаціях щодо запровадження погодинної оплати праці та отримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики у 1999 р. зазначено, що при встановленні нормованих завдань необхідно чітко обґрунтувати норми часу на виконання всіх операцій технологічного процесу виготовлення продукції, норми обслуговування обладнання, норми часу на виконання робіт по прибиранню приміщень та території та інші [18].

Висновки. Таким чином, розглядаючи нормування праці в системі регулювання її оплати можна виокремити такі його пріоритетні завдання:

-визначення об'єктивної оцінки праці (шляхом порівняння фактично зафіксованих

результатів праці зі встановленими нормами та нормативами) як підґрунтя для розрахунку справедливої заробітної плати. Під справедливою заробітною платою пропонуємо розуміти таку винагороду за працю, яка чітко відповідає кількості і якості витраченої праці;

-формування (підсилення) матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності виробництва через прагнення досягти перевиконання норм або принаймні їх 100 відсоткового виконання (за існуючих організаційно-технічних умов);

-забезпечення економічно обґрунтованих співвідношень між зростанням продуктивності праці і заробітної плати;

-створення умов для раціонального використання коштів на оплату праці шляхом забезпечення ефективного рівня заробітної плати. При цьому ефективним рівнем заробітної плати слід вважати такий, що забезпечує отримання приросту доходу підприємства (обсягу валової продукції) від зростання розміру коштів на оплату праці.

Аргументом на користь удосконалення і розвитку системи нормування праці на всіх рівнях управління має стати система переваг. Концентровано такі переваги, виокремлені на основі дослідження провідного вітчизняного і зарубіжного досвіду в сфері нормування праці, представлено на рисунку 2, з якого видно, що за своїм характером наведені позитивні наслідки є соціально-економічними і взаємообумовленими.

Як було зазначено, в умовах ринкової економіки нормування праці має базуватись на використанні прогресивних, науково обґрунтованих норм. У той же час, використання неякісних норм і нормативів може викликати у працівників недовіру до реальності виконання виробничих завдань та справедливості системи оплати праці, що застосовується на підприємстві. Якщо досконала система нормування праці несе для суб'єктів господарювання значні конкурентні переваги (рис.2), то відсутність такої системи або її недієздатність провокує на всіх рівнях управління виникнення низки соціально-економічних ризиків.

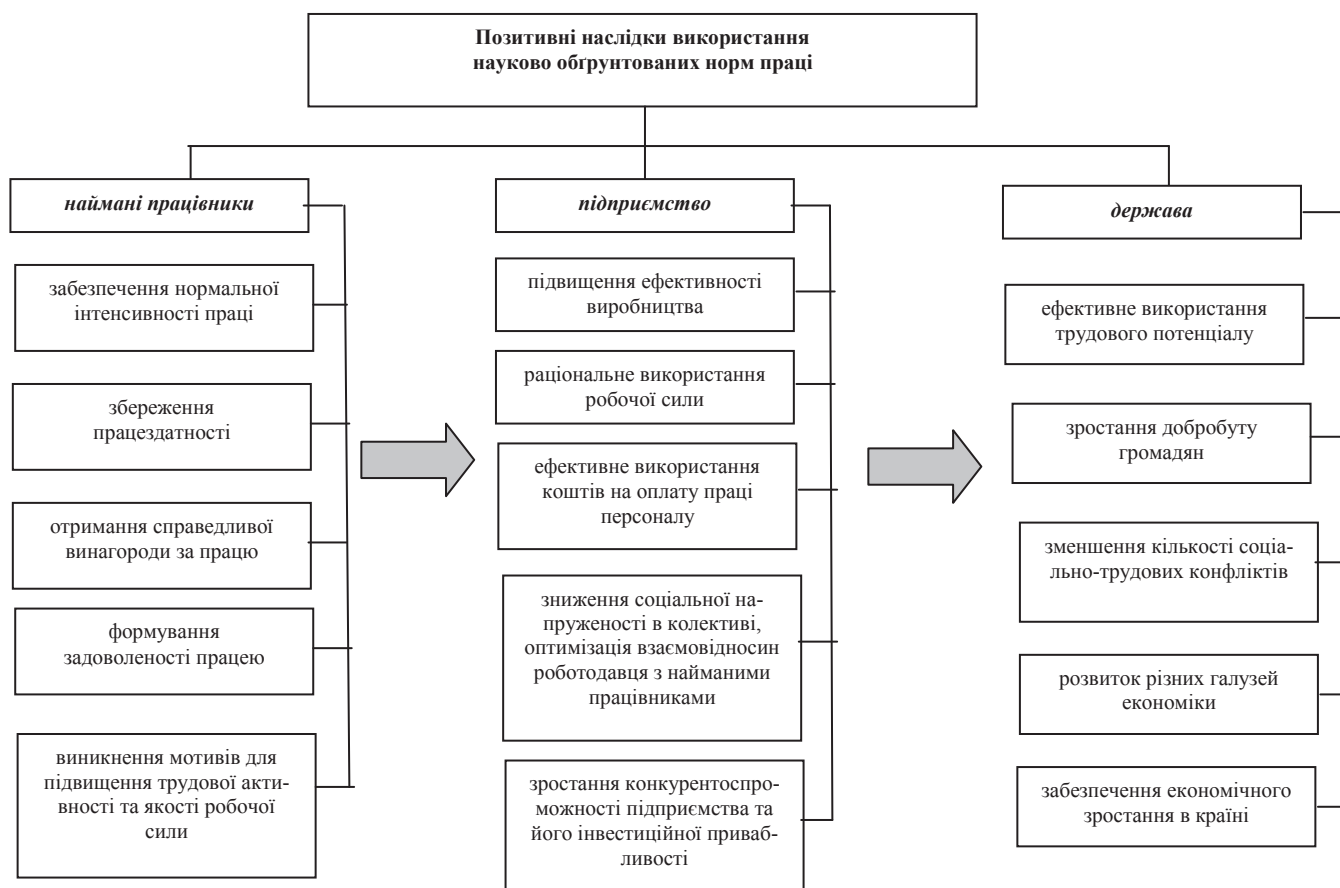


Рис. 2. Переваги використання системи науково обґрунтованих норм праці для соціальних партнерів

Великий відсоток перевиконання норм створює ілюзорне уявлення про підвищення продуктивності їхньої праці. Оскільки рівень напруженості норм і їх перевиконання є різними за різними професіями, групами робітників, то це призводить до невідповідності рівнів заробітної плати з відрядною оплатою, необґрунтованої різниці в оплаті праці робітників у цілому. Необґрунтована

різниця в заробітній платі порушує принцип однакової оплати за однакою працю і перетворюється на потужний демотиватор [19, с.164].

Відсутність наукових методів оцінки і визнання міри індивідуальної праці призводить до виникнення умов рівної оплати за нерівну працю (зрівнялівки і дискримінації в оплаті праці високої кваліфікації) [2, с.12].

Література

1. Дулуб Л.М. Організація праці та заробітної плати в ринковій економіці: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський державний економічний університет. - Харків, 2000. - 16 с.
2. Бондаренко О.М. Вдосконалення ринкового механізму оплати праці: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / Інститут демографії та соціальних досліджень. - К., 2007. - 22 с.
3. Зубкова А., Суєтина Л. Нормирование труда в рыночных условиях // Человек и труд. – 2000. - №2. – С.81-85.
4. Адамчук В.В. и др. Экономика труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экон.спец. / Под ред. В.В.Адамчука. – М.: Финстатинформ, 1999. – 432 с.
5. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства / Наказ Міністерства праці та соціальної політики № 44 від 31.03.1999 р.// <http://zakon.rada.gov.ua>.
6. Экономика труда: Учебник / Под ред. П.Э.Шлендера и Ю.П. Кокина. – М.: Юристь, 2002. – 592 с.
7. Шабанова Г.П. Система оплаты труда и компенсации на предприятии. – СПб.: ООО «Изд-во ДНК», 2001. – 192 с.
8. Колот А. Нормування праці та його роль у функціонуванні економіки ринкового типу // Україна: аспекти праці. - №3. – 1998. – С.46-50.
9. Савкова С., Терещенко О. Шляхи вдосконалення нормування праці (за матеріалами регіонального обстеження) // Україна: аспекти праці. – 2002. - №2. – С.41 – 45.

10. Бондаренко О.М. Міра праці і винагороди в системі ринкової мотивації робочої сили // Регіональні перспективи. – 2002. - № 3-4.- С. 161 – 162.
11. Яковлев Р. Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения //Российский экономический журнал. - 2001. – №9. – С.64 – 68.
12. Бондаренко О.М. Нормування праці як важлива складова ринкової системи стимулювання робочої сили // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Соціально-трудові відносини і соціальна політика в сучасних економічних умовах: Сб.науч. тр.- Т4, ч.2 / НАН України. Ін-т економіки пром-ти. – Донецьк, 2003. - С.105 – 111.
13. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.:Т-во «Знання», КОО, 2006. – 559 с.
14. Сандуленко М.Ю., Перепельчук Т.В. Принципи та методичні підходи до створення нормативної бази для нормування праці на підприємстві // Формування ринкової економіки: Зб.наук. праць. Спецвип. до 100 річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.2.Управління персоналом в організаціях. – К.:КНЕУ, 2005. – С.278 – 283.
15. Колот А. Нормування праці та його роль у функціонуванні економіки ринкового типу // Україна: аспекти праці. - №3. – 1998. – С.46-50.
16. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник. – К.:Т-во «Знання», КОО, 2006. – 559 с.
17. Про методичні рекомендації щодо запровадження погодинної оплати праці та отримання мінімальних годинних гарантій в оплаті праці // Наказ Міністерства праці та соціальної політики № 69 від 16.04.99 р.
18. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300с.
19. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.