

СИСТЕМА НОРМ ТА НОРМАТИВІВ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Машика Ю.В.,
Мартинюк М.А

У статті обґрунтовуються особливості та проблеми системи норм та нормативів праці в Україні. Звертається увага на головне завдання нормування праці, його вітчизняну практику та недоліки. Нормування праці в останні роки об'єктивно вийшло на перший план та є одним з найважливіших елементів системи управління персоналом підприємства. Світовий досвід засвідчує, що ефективна робота підприємств в економіці ринкового типу можлива лише за умови високого рівня організації нормування праці.

Ключові слова: *нормування праці, норми праці ,результати трудової діяльності, складність праці.*

ВСТУП

Головною продуктивною силою суспільства є працююча людина. Праця була і залишається головним джерелом матеріального і духовного достатку, головною умовою життя і розвитку суспільства. Вся трудова діяльність людей здійснюється за участю трьох елементів: робочої сили, знарядь і предметів праці. Основна роль серед них належить робочій силі, яка використовує знаряддя і предмети праці. Засоби виробництва функціонують тільки в процесі праці, а отже головним завданням на сьогодні є впровадження ефективної системи норм та нормативів праці на підприємствах.

Мета досліджень – обґрунтувати особливості та проблеми системи норм та нормативів праці.

Нормування є основою організації праці на підприємстві, в установі, організації. Суттю нормування праці вважається визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу під час проектування раціональних трудових процесів та встановлення прогресивних, науково обґрунтованих норм праці чи проектування й практичне запровадження комплексу заходів із підвищення загальної результативності праці [5]. Обґрунтованим є твердження П. Богині й О. Грішнєвої: нормування праці – це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання [3];

В. Прокопенко вказує, що нормуванням праці зазвичай називають встановлення норм часу на виконання певних робіт або розмірів виробітку в тоннах, кубометрах, штуках на одиницю часу [9]; нормування праці включає в себе визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення продукції) окремими працівниками, і колективами (бригадами), зазначають Г. Чанишева, Н. Болотіна та інші [11], а на думку А. Румянцева, нормування – це встановлення нормативних витрат праці у вигляді норм часу на виконання певних операцій (робіт) або у вигляді норм виробітку, що передбачають виготовлення певної кількості виробів за одиницю часу (день, годину) [14]. За визначенням С. Новожилова, нормування – один із головних засобів оцінки різноманітних варіантів організації праці та вибору з них найраціональнішого, який дає можливість виконати роботу щонайефективніше [5]; із точки зору І. Лясникова, П. Петроченка й Г. Холодної нормування – це встановлення міри витрат праці на виконання певної роботи (операції та її елементів) у щонайраціональніших організаційно-технічних умовах виробництва [14], а на думку М. Порубова, нормування – це визначення міри праці, встановлення єдиного комплексу показників, які дають цілковите уявлення про кількісну та якісну сторони праці [8]. Загалом можна сказати, що нормування праці – це іманентна складова системи організації оплати праці, воно здійснюється на основі положень централізованого й локального законодавства задля точного визначення міри праці працівника й, відповідно, встановлення науково обґрунтованого, оптимального й справедливого (з точки зору не лише правових, а й наявних соціально-економічних чинників) [4] розміру винагороди за працю.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Нормування праці на підприємствах виконує важливі функції, оскільки є основою організації заробітної плати, тому що норми затрат робочого часу одночасно стають і мірою винагороди за працю, маючи тісний зв'язок з тарифною системою. Встановлення норм праці має на меті гарантувати суспільству визначену продуктивність праці, а працівнику визначений рівень заробітної плати. За виконання норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця.

Нормування праці - це встановлення обґрунтованих співвідношень між мірою праці та мірою витрат на неї

[1].

Норми праці є основою системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, управління соціально-трудовими відносинами тощо.

Під час організації праці необхідно визначити, яка її кількість потрібна для виконання кожної конкретної роботи і якою має бути її якість.

На підприємстві норми праці використовуються під час планово-організаційних розрахунків, внутрішньозаводського та цехового оперативного планування. За допомогою норм:

- складаються бізнес-плани підприємств,
- плануються обсяги виробництва цехів і дільниць,
- розраховується завантаження устаткування і робочих місць,
- встановлюються завдання з підвищення продуктивності праці,
- визначається потреба в кадрах,
- розробляються календарно-планові нормативи тощо. За допомогою нормування:
- узгоджується взаємодія цехів, бригад і відділів підприємства,
- досягається синхронізація роботи на різних робочих місцях, виробничих дільницях,
- забезпечується рівномірність і ритмічність виробничого процесу. В умовах розвитку ринкових відносин, поглиблення економічної. [1].

самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення затрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці тощо. Подальше вдосконалення нормування праці передбачає завдання, наведені на рис. 1.

Перелік головних завдань нормування праці дозволяє визначити його функції:

- формування інформаційної бази для розрахунків основних техніко-економічних показників діяльності підприємства;
- створення об'єктивної основи для вдосконалення організації оплати праці в умовах прискореного НТП;
- визначення трудового вкладу всіх працівників підприємства та частки кожного з них у колективно заробленому фонді оплати праці;
- виявлення резервів живої праці і формування організаційно-технічних заходів, впровадження яких забезпечить їх використання. [1].

Нормування трудових витрат працівників управління є особливо складним, а сучасні підходи до організації і нормування праці управлінських працівників на виробничих підприємствах не дозволяють в повній мірі розкрити і використати людський потенціал. Відсутність обґрунтованих нормативів на виконання окремих видів робіт призводить до того, що одні виконавці не достатньо навантажені протягом робочого дня, а інші, навпаки, перевантажені. Це провокує конфліктні ситуації, призводить до нераціонального використання знань і досвіду працівників, що виконують функції управління. Сучасні тенденції ринку пред'являють до нормування управлінської праці наступні вимоги:

- використання науково обґрунтованої системи нормування праці;
- розширення сфери застосування нормування праці;
- удосконалення норм і нормативів на основі досягнень наукової організації праці;
- зниження витрат праці на розробку нормативних матеріалів [13].

Науково обґрунтовані норми праці дозволяють оцінити результати трудової діяльності кожного працівника, колективу. Встановлення норм праці на окремі види робочих процесів і операцій дозволяє розрахувати та витримувати необхідні кількісні та якісні пропорції між робочими місцями, цехами, виробництвами, що сприяє зростанню продуктивності праці.

Нормування праці на підприємствах є основою планово-економічних рахунків поточного та перспективного характеру, вихідною базою для обліку затрат і результатів виробництва, елементом організації виробництва та оперативного управління підприємством, дієвим засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою.

Справжні ринкові умови господарювання забезпечують на практиці високий рівень нормування праці, що стає одним з головних чинників мінімізації витрат та зростання обсягів виготовленої продукції

Головною метою нормування, встановлення міри праці в ринкових умовах на кожному підприємстві є максимальне зменшення витрат виробництва за рахунок раціонального використання робочого часу, вивільнення його від непродуктивних витрат.

Міра праці – робочий час, який необхідно вкласти у виробництво конкретної продукції, роботи або її частини. Тому практичні завдання технічного нормування праці полягають у забезпеченні економії робочого часу та всемірного підвищення ефективності його використання на конкретних робочих місцях у виробничих умовах діючого підприємства. Класифікація робіт з їх важкістю подається у таблиці 1.

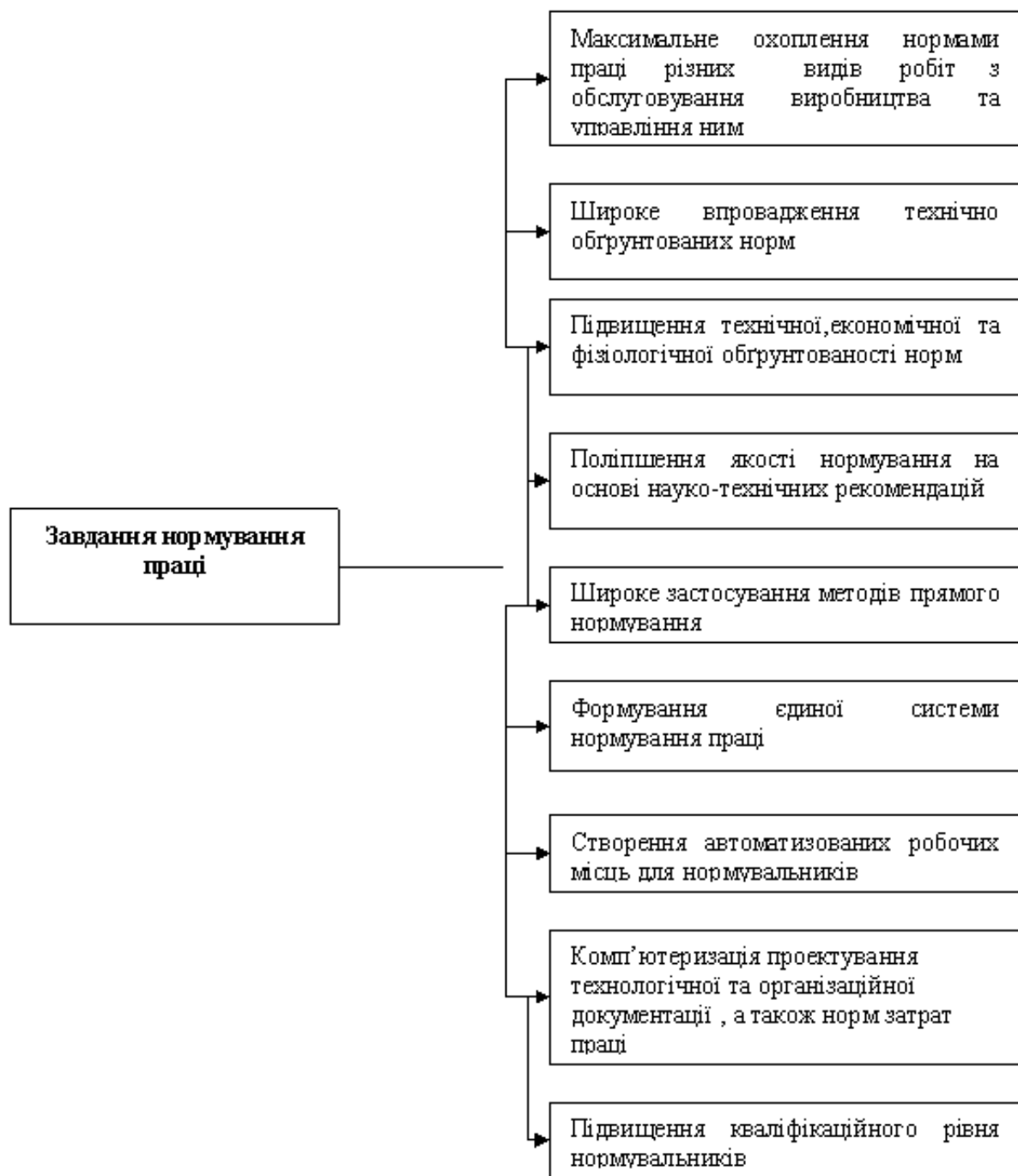


Рис. 1 Завдання нормування праці [1]

Таблиця 1 Класифікація робіт з їх важкістю [7]

Ступінь складності	Характеристика
комфортні	роботи, що виконуються в умовах, близьких до фізіологічного комфорту. При цьому фізичні і нервово-емоційні навантаження повністю відповідають фізіологічним можливостям людини;
відповідні	роботи, що виконуються в сприятливих умовах праці, що не перевищують гранично допустимі значення виробничих факторів;
несприятливі	роботи, виконуються в несприятливих умовах праці. Вони можуть бути усунені при поліпшенні режиму праці та відпочинку в даних умовах;
шкідливі	роботи характеризуються деякими перед патологічними явищами і істотним зниженням працездатності, погіршенням точності і швидкості звичних робочих рухів, збільшенням кількості помилок;
екстремальні	роботи, що виконуються в несприятливих /екстремальних/ умовах праці, що призводять в кінці робочого дня чи тижня до патологічного стану організму;

Дослідження сутності ступеня складності робіт за важкістю доводять, що фактично враховується вплив умов праці на психіко-фізіологічний стан працівника. Наведені категорії важкості праці визначають оптимальні умови праці. Так, за рекомендаціями Цен трального науково-дослідного інституту, при проектуванні трудових процесів з метою забезпечення оптимальної інтенсивності праці, при їх виконанні не обхідно забезпечувати умови праці, не вище за другу категорію важкості. Третя категорія важкості праці припустима за умови створення особливих режимів праці та відпочинку [7].

Нормування праці у системі планової економіки розглядалося в якості одного із інструментів підвищення продуктивності праці, зниження собівартості продукції, удосконалення оплати праці і досягнення відповідності між мірою праці та мірою винагородження за працю. Галузеве управління у сфері нормування фактично припинило своє існування в період переходу до ринкової економіки. З приватизацією більшості підприємств діяльність органів, які в централізованому порядку забезпечували підприємства нормативно-методичною базою з організації праці, було паралізована [10].

Із поступовим наведенням порядку в економічному житті, укріпленні законодавчої бази, відносною стабілізацією ринку праці разом з поступовим удосконаленням системи фінансового обліку безпосередньо на підприємствах роботодавці були вимушені звернути увагу на стан організації та оплати праці зайнятих робітників. [12].

Нині під нормуванням праці розуміють науковий метод вивчення процесу праці і встановлення на цих засадах науково обґрунтованої міри праці як необхідної та достатньої кількості і якості праці, що потребує виконання певної роботи, виготовлення конкретної продукції у певних організаційно-технічних умовах виробництва [2].

У вітчизняній практиці нормування праці головним принципом є встановлення витрат часу, необхідних для виконання певного обсягу роботи (функцій). Рівень інтенсивності праці при цьому формується автоматично, як результат взаємодії існуючих технічних, організаційних, економічних, соціальних і психо-фізіологічних факторів виробництва. Організатор трудового процесу, як правило, не завжди має змогу управляти інтенсивністю праці, внаслідок чого мають місце коливання рівнів напруженості норм, поява „вигідних” і „невигідних” для працівника робіт, „вигорання” працівника, недоліки в оплаті праці, тощо [13].

До першочергових заходів, які спрямовані на поліпшення нормування праці, слід віднести наступні:

1. Удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює соціально-трудова відносини;
2. Створення системи розроблення й відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових затрат, складовими якої є підсистеми фінансового, організаційного, кадрового забезпечення;
3. Удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств;
4. Розроблення автоматизованих систем нормування праці;
5. Відновлення методичної бази розроблення нормативів з праці;
6. Реалізація заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці;
7. Формування нового уявлення про роль нормування праці за сучасних умов, зміна психології керівників, для яких нормування праці традиційно було і залишається лише засобом підрахунку ”можливого” рівня заробітної плати.

Ґрунтовний аналіз системи впровадження норм і нормативів з праці дозволяє виділити ряд недоліків: відсутність формального математичного визначення поняття "трійки чисел", тобто недостатній механізм формалізації й оперування такими поняттями;

уявлення про стохастичну природу всієї невизначеності, присутньої у процесах праці, не завжди є правомірним;

представлення інтервалу невизначеності лише трьома числами дозволяє враховувати лише граничні та центральне значення величин;

відсутність зручних процедур обчислень складних за структурою показників, що мають невизначеність у своїх параметрах;

відсутність можливості врахування невизначеності нечіткої природи в імовірнісних характеристиках певних трудових процесів, зокрема в обслуговуючому виробництві [2].

ВИСНОВКИ

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності, що залежить від системи норм і нормативів праці. Головним завданням в наш час є вдосконалення концепції нормування витрат та результатів праці шляхом усунення зазначених недоліків в існуючій системі.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудова відносина. Навчальний посібник [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://studentam.net.ua/content/category/42/220/132/>
2. Багрова І. В. Нормування праці : навчальний посібник / І. В. Багрова. — К. : Центр навчальної літератури, 2003. — 212 с.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. - К.: Знання-Прес, 2000. - 219 с.
4. Гамаль О. В. Особливості нормування діяльності слідчих підрозділів / Трудове право
5. України в контексті європейської інтеграції: Матеріали наук.-практ. конф., Харків, 25–27 травня 2006 р. / За ред. проф. В. С. Венедіктова. — Х.: УАФТП; ХНУВС, 2006. — С. 222 – 224.
6. Зайкин А. Д., Ремизов К. С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы. — М.: Норма-Инфра, 1999. — 284 с.
7. Научная организация труда в промышленности / С. С. Новожилов, Л. А. Костин, С. Л. Смирнов и др. / Под ред. С. С. Новожилова. — М.: Экономика, 1986. — 214 с.
8. Нормалізація умов та інтенсивності праці [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.paragononstate.com/vnutrftmove-planuvannya/74-normalzaczua-umov-tantensivnosttantensivnostpracz-.html>
9. Порубов Н. И. Научная организация труда следователя. — Минск: Высшая школа, 1970. — 224 с.
10. Прокопенко В. І. Трудове право. — Х.: Консум, 2004. — 342 с.
11. Транченко Л. В. Оцінювання ефективності управління підприємством на основі універсальних нормативних графічних моделей / Л. В. Транченко // Актуальні проблеми економіки. — 2006. — № 4. — С. 158–164.
12. Трудове право України / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. — К.: Знання, 2000. — 362 с.
13. Цибренко А.І. Виявлення проблем і формулювання пропозицій в управлінні нормуванням праці / А.І. Цибренко // Управління розвитком. - 2011. - №13. - С. 36-38.
14. Шульгіна Т.С., Чумаченко О.В. Особливості нормування управлінської праці / Т.С. Шульгіна, О.В.Чумаченко // Економічний вісник Донбасу. - 2011. - №1(23). - С.186-190.
15. Экономика труда и основы нормирования / Под ред. П. Ф. Петровича. — М.: Экономика, 1965. — 128 с.

Машика Ю.В., к.е.н,доцент,завідувач кафедри економічної теорії та менеджменту ДВНЗ «ЗакДУ», e-mail: yu.mashika79@gmail.com

Мартинюк М.А., студентка факультету економіки та туризму ДВНЗ «ЗакДУ» , тел..(050)974-10-51, e-mail: maryana_martinyuk@mail.ru