УДК 331.36

Жадан О. В., к.е.н. (Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, м. Харків)

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

У статті розглянуто сучасні проблеми в галузі організації нормування праці на всіх рівнях управління економікою. Визначено перспективні напрямки розвитку національної системи нормування праці в процесі формування соціально-економічної політики держави.
Ключові слова: нормування праці, управління, соціально-економічна політика.

В статье рассмотрены современные проблемы в области организации нормирования труда на всех уровнях управления экономикой. Определены перспективные направления развития национальной системы нормирования труда в процессе формирования социально-экономической политики государства.
Ключевые слова: нормирования труда, управления, социально-экономическая политика.

In the article modern problems are considered in sphere of organization of setting of norms of labour at all level of management by an economy. Perspective directions of development of the national system of setting of norms of labour are definite as a component socio-economic policy of the state.

Необхідною умовою соціально-економічного розвитку суспільства є підвищення ефективності економіки при одночасному посиленні її соціальної спрямованості, найбільш повному врахуванні інтересів і потреб людини у всіх сферах її діяльності, і в першу чергу – у сфері праці.

Саме з цих позицій необхідно розглядати питання розвитку системи нормування праці, як інструмента підвищення загальної продуктивності праці, головного незадіяного повною мірою ресурсу підвищення ефективності діяльності будь-якої організації, засобу реалізації працівниками свого потенціалу.

Науково-теоретичні та прикладні аспекти регламентування витрат праці, управління процесами нормування праці досить активно досліджується в працях провідних вітчизняних та зарубіжних вчених: В. М. Абрамова, В. В. Адамчука, І. В. Багрової, Б. М. Гєнкіна, А. М. Гриненко, В. М. Данюка, А. М. Колота, В. П. Пашуто та ін.

Високий рівень активності досліджень даної проблематики є яскравим свідченням необхідності подальших наукових розвідок в галузі удосконалення організаційно-економічного і правового забезпечення нормування праці.

Метою статті є виявлення сучасних проблем в галузі організації нормування праці на всіх рівнях управління економікою та визначення перспективних напрямків розвитку національної системи нормування праці в процесі формування соціально-економічної політики держави.

Впродовж останніх двох десятиліть держава практично повністю відійшла від питань нормування праці, передавши їх на розсуд суб'єктів господарювання. Певним пояснення цієї ситуації є теза, що у сучасних умовах функціонування економіки практично не можливо і не доцільно створювати державну систему управління нормуванням праці на зразок існуючої за радянських часів, що передбачала централізовану розробку норм, тотальний контроль за їх впровадженням і переглядом тощо.

В результаті децентралізації управління в сфері праці на державному рівні були втрачені функції щодо визначення загальних принципів і механізмів управління процесами праці, у тому числі його організацією й нормуванням. При цьому, дотепер практично не задіяні які-небудь економічні, організаційні й соціальні важелі, крім установленого розміру мінімальної заробітної плати, прожиткового мінімуму та коефіцієнтів співвідношень при організації оплати праці в бюджетній сфері.

Теорія й методологія вимірювання витрат праці, установлення обґрунтованої міри праці, визначення інтенсивності праці, рівно напружених норм трудових витрат різних груп і категорій працівників, як правило, перебувають на рівні колишніх років.

У країні відсутня система організацій, науково-дослідних і проектних інститутів, інших структурних підрозділів, що займаються розробкою проблем організації та нормуванню праці, наданням консультативних послуг практичним працівникам в сфері праці. Пріоритетними є дослідження проблем ринку праці, доходів і рівня життя населення, соціального страхування й охорони праці, соціального партнерства.

Економічні й структурні зміни в галузях економіки привели практично до згортання робіт з удосконалювання й відновлення раніше діючої міжгалузевої й галузевої нормативної бази з праці, що включала понад 750 найменувань збірників для нормування праці працівників промисловості, агропромислового комплексу, будівництва, транспорту й інших галузей.

Сьогодні відсутня підготовка, перепідготовка й цільове підвищення кваліфікації кадрів з праці, ліквідована спеціальність "Організація й нормування праці", за якою здійснювалася підготовка інженерів з організації та нормування праці у вищих навчальних закладах.

На даний момент зруйнована інформаційно-нормативна база з праці, система звітності, обліку й контролю з питань нормування праці. Як правило, відсутні

публікації по проблемі, в Інтернеті також недостатньо відомостей щодо питань нормування й організації праці.

Слід зазначити відсутність вимог соціального захисту працівників підприємства, у тому числі при збільшенні інтенсивності праці, підвищенні рівня напруженості встановлюваних норм трудових витрат, що викликає конфлікти, плинність кадрів тощо.

Держава повинна зайнятися кадровим забезпеченням служб підприємств фахівцями з нормування праці. У цьому зв'язку необхідно прийняти заходи щодо підготовки кадрів з праці та підвищення кваліфікації фахівців, зайнятих організацією й нормуванням праці.

На підприємствах потрібно створити умови для реалізації нормами праці їхньої основної функцій, для вирішення методичних питань нормування праці щодо забезпечення комплексного обґрунтування норм залежно від конкретних виробничих умов, для створення комплексного програмного забезпечення робіт з розробки нормативів витрат праці на ЕОМ і т.п.

Слід відзначити, що останніми роками в Україні активізувалися роботи в галузі нормування праці. Норми трудового права щодо нормування праці закріплено у главі VI КЗпП [1], але її зміст має здебільшого констатуючий характер, не встановлюючи конкретних обов'язків роботодавців в галузі нормування праці. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 р. № 197 "Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві" [2] затверджено Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства. Відповідно до п. 1.1 цих Рекомендацій ***нормування праці є складовою частиною (функцією) управління виробництвом і включає визначення необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення одиниці продукції) окремими робітниками (бригадами) та встановлення на цій основі норм праці.*** Необхідними визнаються витрати, відповідні ефективному для конкретних умов виробництва використанню трудових та матеріальних ресурсів в умовах дотримання науково обґрунтованих режимів праці та відпочинку. Постановою Кабінету Міністрів України від 18 березня 2003 р. № 356 затверджено "Програму створення і постійного оновлення національної нормативної бази по праці і професійній класифікації на 2004–2007 роки" [3]. Згідно цієї програми у 2006–2007 роках було розроблено ряд міжгалузевих норм праці, затверджені зміни до класифікатора професій, випущені деякі довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників. Це тільки перші кроки на шляху пошуку відповідних форм і методів впливу на стан нормування праці на всіх рівнях управління економікою країни.

Разом з тим останнім часом державна політика в галузі регулювання діяльності приватних підприємств все більше орієнтується на зняття адміністративних бар'єрів, зниження кількості необґрунтованих перевірок і контролюючих функцій.

Ще декілька років тому серед учених і практиків існувала думка, що сфера

нормування праці – це винятково прерогатива державного впливу. Справедливість цієї тези підтверджувалася тим, що роботодавець не був зацікавлений у встановленні норм праці як основи відносин із приводу споживання робочої сили. Така незацікавленість була викликана дешевиною робочої сили, що робила просто непотрібними витрати на нормування праці. Крім того, інтереси виробників були спрямовані на одержання прибутку не за рахунок скорочення витрат виробництва та збільшення обсягів продукції, а шляхом підвищення цін на неї, що привело до посилення некерованих інфляційних процесів. Розвитку системи нормування праці також заважала нестабільність економіки, при якій роботодавець волів діяти без жодних зобов'язань по відношенню до працівників. При цьому зацікавленість працівника, якщо й була усвідомлена, не знаходила свого виходу головним чином через неефективну систему соціального партнерства, а також через слабкість зв'язку між нормуванням праці і її оплатою.

Держава, у свою чергу, перебувала в умовах найжорстокіших бюджетних обмежень, загострення численних соціальних проблем, наслідком чого стало практично повне згортання робіт з методичного й практичного забезпечення розвитку системи нормування праці.

Однак зараз 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, 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 й відповідно прагнення до зростання продуктивності праці, зниженню витрат і т.д.;

– запуск нових виробничих потужностей, модернізація устаткування. Ефективне планування обсягів нового виробництва, необхідного людського ресурсу неможливо без нормування праці;

– прагнення окремих вітчизняних компаній до виходу на міжнародні ринки капіталів, для чого підвищується відкритість і прозорість методів управління соціально-трудовою сферою. Яскравий приклад такої відкритості – проведення окремими компаніями щорічного соціального аудиту та публікація соціальної звітності. При цьому головним принципом даної роботи є принцип добровільності;

– зростання заробітних плат і дефіцит кваліфікованих фахівців. У даних умовах роботодавець змушений підвищувати ефективність використання трудових ресурсів;

– поява в успішних виробників фінансових можливостей для проведення дослідницьких робіт;

– нова політика органів державної влади, спрямована на підвищення ефективності й результативності їхньої діяльності.

В сучасних умовах потреба в розвитку систем нормування праці, як правило, реалізується у вигляді певного поєднання уривчастих теоретичних знань, прак-

тичного досвіду й нормативів, розроблених у радянський період. Ситуація ускладнюється відсутністю відповідних фахівців і ресурсними (головним чином – фінансовими) обмеженнями. Все це призводить до того, що, у найкращому випадку, відсутній економічний ефект, у гіршому – розробка норм і нормативів з праці сприймається як необґрунтовані витрати часу й фінансових ресурсів. Така ситуація нівелює значимість нормування праці, як інструмента підвищення ефективності діяльності будь-якої організації, про що свідчить досвід західних країн.

Велике різноманіття методів і підходів до нормування праці, у тому числі маловитратних, дозволяє знижувати їх вартість, але при цьому, найчастіше, знижується і якість одержуваних результатів. Якісне нормування вимагає серйозних фінансових вкладень (причому не разових) і ефект від цих вкладень буде відповідний. Однак у такому ефекті, звичайно, не можуть бути зацікавлені всі підприємства, а скоріше ті, хто формує стратегію розвитку на тривалу перспективу. Наприклад, компанії американського і японського автомобілебудування вкладали величезні ресурси в нормування праці впродовж десятків років. Зараз же вони є не тільки лідерами у своїй галузі, але й головними консультантами в сфері нормування праці.

Економія на розробці системи нормування праці, причому не важливо внутрішні або зовнішні фахівці зайняті в даній роботі, призводить до недотримання основних методологічних підходів і тим самим позбавляє роботодавця можливості відчути значимість та ефективність даного інструмента. Цифри можна одержати експертним шляхом, а також шляхом проведення численних вимірів, виявлення залежностей, обробки великого масиву даних.

Важливу роль в удосконаленні нормування праці має відігравати соціальний діалог на виробничому рівні. За висновками Федерації профспілок України [4] у колективних договорах підприємств, які закріплюють домовленості сторін соціального партнерства, мають відображатися:

– взаємні зобов'язання адміністрації і профспілкового комітету з удосконалення нормування праці, створення сприятливих умов для дотримання працівниками і службовцями чинних норм трудових затрат;

– форми і методи роботи з підвищення якості норм трудових затрат – запровадження нової системи організації праці, календарних планів заміни (перегляду) чинних норм або заводської системи управління трудомісткістю продукції;

– порядок розробки, установлення і застосування науково обґрунтованих норм, які забезпечують найраціональніше використання технічної бази виробництва, робочого часу, збереження здоров'я виконавців, рівнонапруженість виконання трудових функцій;

– характер участі працівників і службовців в управлінні нормуванням праці;

– порядок перегляду і заміни норм трудових затрат, який би не припускав зниження норм часу (обслуговування, чисельності тощо) без відповідної зміни організаційно-технічних умов виробництва;

– нормативна база нормування на підприємстві.

Таким чином, практика нормування праці в Україні не повністю відповідає сучасному рівню розвитку продуктивних сил та економічних відносин, а значить попереду масштабна робота з розбудови національної системи нормування праці, що повинна здійснюватись всіма учасниками соціального діалогу у соціально-трудовій сфері – державою, роботодавцями і найманими працівниками – за наступними напрямками:

– посилення державного впливу на використання ресурсів праці на основі створення механізму заінтересованості суб'єктів господарювання в ресурсозбереженні, реструктуризації елементів ціни, зниженні її витратної складової;

– удосконалення нормативно-правової бази нормування праці;

– поновлення системи статистичної звітності з нормування праці;

– створення системи розроблення й відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових затрат, складовими якої є підсистеми фінансового, організаційного, кадрового забезпечення;

– удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств;

– автоматизація систем нормування праці;

– відновлення методичної бази розроблення нормативів із праці;

– реалізація заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці;

– формування нового уявлення про роль нормування праці за сучасних умов, зміна психології керівників, для яких нормування праці традиційно було і залишається лише засобом визначення бажаного рівня заробітної плати.

Необхідність реалізація наведених вище напрямків, а також крайня занедбаність питань нормування праці, обумовлюють нагальну потребу формування зваженої державної політики в цій сфері. При цьому в даній роботі необхідно враховувати досвід регулювання питань нормування праці в радянський період, світову практику впливу на соціально-трудову сферу, а також поточної проблеми в даній області.

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. – К. : Атіка, 2000. – 96 с. **2.** Про заходи поліпшення нормування праці в народному господарстві: постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 1995 р. № 197 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://zakon.rada.gov.ua. **3.** Про затвердження Програми створення та постійного оновлення національної нормативної бази з праці та професійної класифікації на 2004-2007 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 18 березня 2003 р. № 356 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // http://zakon.rada.gov.ua. **4.** Нормування праці, роль та місце профспілок: інформаційна записка [Електронний ресурс] / Федерація профспілок України, 2012. – Режим доступу:// fplo.lg.ua/upload/docs/upload/docs2/170220121.doc.

Рецензент: доктор наук з державного управління, професор Корецький М. Х. (НУВГП)