

УДК 33.331.1

Вудвуд В.В.,
к. е. н., доцент кафедри економіки підприємства
Чернівецький торговельно-економічний інститут
Київського національного
торговельно-економічного університету

НОРМУВАННЯ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ЯК ЕЛЕМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ ЇЇ ПРОДУКТИВНОСТІ

Постановка проблеми. Законодавство нормування праці зазвичай характеризувалося найістотнішим відривом правових норм від життя. Норми права, що стосувались нормування праці, існували багато у чому самі по собі. Та сама ж тенденція спостерігалась у суспільних відносинах, які ті норми покликані були регулювати. Правові положення, що регулювали нормування праці, були суперечливими. З одного боку, вони встановлювали публічно-правові та імперативні норми, з іншого, – основний нормативний акт, присвячений нормуванню праці, у доступній для огляду ретроспективі завжди називався рекомендаціями. Така ситуація має місце й в сучасних умовах, адже досі інститут нормування праці регламентується Кодексом Законів про працю, прийнятим ще 10 грудня 1971 року.

Саме тому, дане питання вимагає рішення, адже це приведе до покращення економічної діяльності підприємств, і як наслідок, економічного становища держави в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання нормування праці на підприємствах були розглянуті науковцями, зокрема М.А. Волгіним, Г.Т. Завіновською, Л.В. Синяєвою, О.В. Коломієць, В.Г. Донцовою, Ю.Г. Одеговим, Р.П. Колосовою, О.А. Грішнвою, А.М. Колот та іншими. Однак вищезазначені дослідники не систематизували основні шляхи вирішення та проблеми, які вартують детальнішого розгляду.

Постановка завдання. Мета статті – розглянути та дослідити напрями роботи з вдосконалення нормування праці, а також чітко визначити шляхи його покращення; унормувати першочергові заходи, які повинні бути розроблені на рівні підприємств для підвищення економічного рівня, а також надати основні рекомендації щодо покращення системи нормування праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. За часи незалежності, в результаті досліджень визначалось, що на підприємствах нормування праці було залишено на розсуд керівників підприємств. На більшості підприємств норми праці не переглядалися більше 10 років, а на окремі роботи вони і взагалі були відсутні.

В умовах розвитку ринкової економіки і поглиблення економічної самостійності підприємств нормування праці набуває великого значення як засіб скорочення витрат живої праці, зниження собівартості продукції, підвищення продуктивності праці. Отже, нормування праці є засобом визначення як міри праці для виконання тієї або іншої конкретної роботи, так і міри винагороди за працю залежно від її кількості і якості [4].

На думку Синяєвої Л.В., у ширшому розумінні нормування праці – це регламентування витрат праці на макроекономічному (державному або регіональному) та мікроекономічному (галузевому або внутріфінансовому) рівні. Важливий аспект нормування праці полягає у тому, що воно є одним з основних елементів ринку праці. Акт купівлі-продажу трудових послуг передбачає їх оцінку за часом, періодичністю, змістом і обсягом надання. Нормування праці на підприємстві є головним інструментом організації оплати праці. Всі системи заробітної плати і преміювання засновані на співставленні фактичних і нормативних результатів трудових послуг [6].

У свою чергу Грішнова О.А, вказує на те, що нормування праці – це основа її організації на підприємстві. В загальному визначенні 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 [2]. Колот А.М. зазначає, що нормування праці – це один з найважливіших складових суспільної організації праці, який полягає у визначенні об'єктивно необхідних затрат робочого часу в усіх сферах діяльності людини [5].

Згідно Кодексу Законів про працю, норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності – встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці [1]. Норми праці – це поняття, яке охоплює такі норми, які покликані у кінцевому рахунку (хоча б і опосередковано) впливати на інтенсивність праці працівників.

Загалом, для нормування праці працівників застосовуються норми виробітку, норми часу, норми обслуговування та норми чисельності.

Норми виробітку – це встановлений обсяг роботи (кількість одиниць продукції, вимірювана в будь-яких інших одиницях кількості продукції), який працівник (група працівників відповідної кваліфікації) повинен виконати (виготовити) за одиницю робочого часу за певних організаційно-технічних умов.

Норма часу – це виражені у відповідних одиницях часу витрати робочого часу, встановлені для виготовлення одиниці продукції (виконання обсягу роботи, вимірюваного іншою, що застосовується для цього одиницею) працівником або групою працівників відповідної кваліфікації за певних організаційно-технічних умов.

Норми обслуговування – це кількість або розмір виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць, інших об'єктів), які працівник (група працівників певної кваліфікації) повинен обслужити протягом одиниці робочого часу за певних організаційно-технічних умов. Різновидом норм обслуговування визнаються норми управління, що визначають кількість працівників, підпорядкованих одному керівникові.

Норми чисельності – це встановлена чисельність працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для виконання виробничих або управлінських функцій або обсягів робіт. Нормами чисельності визнаються витрати праці за професіями, спеціальностями, групами або видами робіт, за окремими функціями в цілому по цеху, іншому структурному підрозділу, підприємству.

Норма чисельності працівників по підприємству затверджується у вигляді штатного розпису. Але керівник підприємства, за загальним правилом, не позбавляється права приймати на роботу позаштатних працівників, оформляючи відносини, що виникають при цьому не тільки цивільно-правовими, але і трудовими договорами. Якщо статут підприємства не дає такого права керівнику, то його не може бути позбавлений власник. Однак, прийняття позаштатних працівників більш ускладнене в установах, що утримуються за рахунок бюджету, особливо з урахуванням кошторисного характеру їх фінансуванні.

Один з напрямів розширення охоплення нормуванням праці почасових оплачуваних працівників – встановлення для них норм трудових витрат, нормативів чисельності, норм обслуговування і нормованих завдань. Застосування науково обґрунтованих норм і нормативів сприяє вивільненню частини працівників, підвищенню якості створюваної продукції.

Згідно статті 85 Кодексу законів про працю, норми праці підлягають обов'язковій заміні новими в міру проведення атестації і раціоналізації робочих місць, впровадження нової техніки, технології та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці.

Однак, досягнення високого рівня виробітку продукції окремим працівником, бригадою за рахунок застосування з власної ініціативи нових прийомів праці і передового досвіду, вдосконалення своїми силами робочих місць не є підставою для перегляду норм.

В сучасних умовах необхідності підвищення ефективності фінансово-господарської діяльності суб'єктів господарювання вдосконалення нормування праці є одним з найважливіших питань. Це обумовлено тим, що нормування праці 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 [8].

Розширення сфери застосування науково обґрунтованих норм є важливим резервом підвищення продуктивності праці. Оцінка напруженості норм робиться вибірково шляхом порівняння відсотків виконання норм вироблення одними і тими ж робітниками при здійсненні ними різних видів робіт або порівнянням коефіцієнтів напруженості норм.

Отже, одним з напрямів роботи з вдосконалення праці є своєчасний перегляд норм. Нормування праці сприяє раціональному розміщенню працівників підприємства і правильному використанню ними робочого часу, здійснює вплив на поліпшення організації праці і виробництва. Розроблені норми використовуються при складанні планів підприємства і його підрозділів, вирішенні питань розділення і кооперації праці, визначенні необхідної кількості устаткування і чисельності працюючих. Обґрунтованість норм значною мірою сприяє правильному визначенню розміру заробітної плати, матеріальної зацікавленості працівників, здійсненню принципу оплати праці за кількістю і якістю.

На думку Шафранської Т.Ю. та Коломієць О. В., подальше вдосконалення нормування праці на рівні підприємства передбачає:

- максимальне охоплення нормами праці різних видів робіт;
- широке впровадження технічно обґрунтованих норм;
- підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм;
- поліпшення якості нормування на основі науково-технічних рекомендацій;
- широке застосування методів прямого нормування, що дає змогу визначити трудомісткість робіт і нормованих завдань, встановлювати оптимальне завантаження працівників, ширше використовувати прогресивні форми матеріального стимулювання;
- формування єдиної системи нормування праці;
- створення автоматизованих робочих місць для нормувальників;
- комп'ютеризацію проектування технологічної та організаційної документації, а також норм затрат часу;
- підвищення кваліфікаційного рівня нормувальників [7].

Водночас, вдосконалення нормування праці на рівні окремого підприємства не може у повній мірі реалізувати свої функції, якщо не будуть проведені відповідні зміни на галузевому рівні. В зв'язку з цим, до першочергових заходів слід віднести наступні:

- удосконалення нормативно-правової бази, яка регулює соціально-трудова відносини;
- створення системи розроблення й відновлення міжгалузевих, галузевих нормативів трудових затрат;
- удосконалення організації нормування праці на рівні підприємств;
- розроблення автоматизованих систем нормування праці;
- відновлення методичної бази розроблення нормативів з праці;
- реалізація заходів з підготовки й підвищення кваліфікації фахівців з нормування праці;
- формування нового уявлення про роль нормування праці за сучасних умов [3].

У законодавстві робляться спроби поширити поняття норм праці на робочий час. Так, поняття норми праці вживається у широкому розумінні, охоплює як тривалість роботи, так й інтенсивність праці. У цьому є певна логіка. Справді, хіба правило про сорокагодинний робочий тиждень не є нормою праці (нормою робочого часу)? Позитивна відповідь на це питання є очевидною. Але застосування поняття норм праці за межами інституту нормування праці є, на нашу думку, не завжди виправданим, оскільки заплуते сформовану в законодавстві термінологію, і, зрештою, ускладнює застосування відповідних правових норм.

Висновки з даного дослідження. Отже, питання вдосконалення нормування праці є таким, яке треба розглядати комплексно – як на рівні підприємства, так і на галузевому рівні. Загалом, удосконалення нормування праці на підприємстві сприяє виявленню і використанню резервів зростання продуктивності праці, зниженню трудомісткості виготовленої продукції, підвищенню

кваліфікації робітників, та, у кінцевому підсумку, розширенню виробництва і зростанню реальних доходів працівників. Ефективна робота підприємств в економіці ринкового типу можлива лише за умови високого рівня організації нормування праці, що стає одним з головних чинників мінімізації витрат на виробництво та зростання обсягів виготовленої продукції.

Взагалі, існуюча ситуація спонукає до прийняття нового Трудового кодексу, проект якого вже існує. Однак, всі зміни, передбачені цим проектом, на думку фахівців, захищають, в першу чергу, інтереси власника або керівництво підприємства, притискуючи права працівників. Впровадження і перегляд норм праці повинно відбуватись постійно. Норми не можуть залишатися незмінними з причини постійного зниження трудомісткості виготовлення продукції. Тому на підприємствах необхідно постійно здійснювати роботу по використанню резервів зростання продуктивності праці і встановленню прогресивних норм, що повинно бути врегульовано новим Трудовим Кодексом України.

Література

1. Кодекс Законів про працю: станом на 10 грудня 1971 рік, з доповненнями станом на 08 вересня 2012 року. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносин : підручник / О.А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
3. Донцова В.Г. Нормування праці на підприємстві [Електронний ресурс] / В.Г. Донцова.–Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/dontsova/diss/indexu.htm>
4. Завіновська Г.Т. Економіка праці / Г.Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2000. – С. 134-147.
5. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник [Електронний ресурс] / А.М. Колот – К. : КНЕУ, 2002. – 345 с. – Режим доступу: <http://library.if.ua/books/116.html>
6. Синяєва Л.В. Нормування праці на підприємстві як основа її мотивації / Л.В. Синяєва. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/17_AVSN_2012/Economics/10_113003.doc.htm
7. Шафранська Т.Ю. Удосконалення нормування праці на підприємстві [Електронний ресурс] / Т.Ю. Шафранська, О.В. Коломієць. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/27_NNM_2011/Economics/10_93736.doc.htm
8. Юшкова О.Ю. Нормування праці на підприємстві [Електронний ресурс] / О.Ю. Юшкова. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/yushkova/diss/index.html>