ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В настоящее время необходимым условием социально-экономического развития общества является повышение эффективности экономики при одновременном усилении ее социальной направленности, наиболее полном учёте интересов и потребностей человека во всех сферах его деятельности, и в первую очередь - в сфере труда. В качестве одного из важнейших направлений реализации этих задач является нормативно-методическое и информационное обеспечение решения вопросов нормирования труда персонала организаций любой формы собственности и организационной структуры управления. Состояние и организация нормирования труда - один из важнейших критериев технико-экономического, организационного и социального обоснования решений в области управления производством. Использование обоснованных норм трудовых затрат выступает важным условием обеспечения конкурентоспособности выпускаемой продукции, эффективной работы организаций.

Нормирование труда включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда. При этом необходимыми признаются затраты, соответствующие эффективному для конкретных условий производства использованию трудовых и материальных ресурсов при условии соблюдения установленных законодательством режимов труда и отдыха.

Универсальным измерителем количества труда, затраченного на выполнение той или иной работы, является рабочее время. Поэтому нормы труда определяются через количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы или через объем работы, который должен быть выполнен в единицу времени.

Несмотря на то, что нормирование труда в первую очередь экономическая

категория, следует отметить внимание юристов-трудовиков (хотя и явно недостаточное) к указанной категории трудового права, трудовых отношений. В разное время исследованиями нормирования труда и гарантий, которые ему должны быть присущи, занимались А.С. Пашков, Б.Ф. Хрусталев, В.М. Иоффе, С.С. Каринский, А.Е. Пашерстник, Р.Ф. Галиева, Л.Я. Островский и др. Нормирование труда - процесс постоянный и непрерывный. С переходом на новые условия хозяйствования было бы логично предположить, что работодатели, стремясь увеличить доходы, станут, прежде всего, использовать резервы, связанные с совершенствованием организации и нормирования труда. В действительности же практика свидетельствует о недооценке роли нормирования труда.

Как показывают исследования, только 8% руководителей полагают, что у них нет проблем со временем, хотя на самом деле таких людей наберется не более 1%. Остальные же находятся в цейтноте и не возражали бы дополнительно получить от 10 до 100% рабочей недели, причем три четверти из них претендовали бы более чем на ее половину. Рабочее время нельзя ни умножить, прибавить или накопить. Его можно только рационально использовать, экономить. От способности это делать зависит успех любого работника и, конечно, руководителя.

С помощью нормирования труда устанавливается заработная плата. Можно сказать, что базой для установления размера зарплаты является именно нормирование труда. Следует согласиться с утверждением, что в условиях современного общества, К сожалению, пока медленно происходит перерождение отношения к нормированию труда, рассмотрение его с позиций инструментария повышения эффективности, элемента плановых расчетов и организации оплаты труда. Нормирование труда должно становиться базисом построения и нормального развития трудовых взаимоотношений между работниками и работодателями. Как показывает практика, постепенное ухудшение состояния нормирования труда не только в рамках отдельной организации (предприятия), НО отчасти на некоторых производствах и сферах экономической жизни. Во многом это обусловлено выдвижением на передний план получения прибыли, а порой и сверхприбыли при минимальных затратах и потерях на этом пути. И, как следствие, происходит снижение затрат на обеспечение необходимых условий труда.

Прежде всего, необходимо четко определить, что такое норма труда. ТК РФ не определяет это понятие. Статья 160 лишь называет виды норм труда. Мы поддерживаем предложение о необходимости введения в ТК РФ единого определения: «норма труда — это обязательная для выполнения работником в течение рабочего времени при обеспечении работодателем нормальных условий труда обоснованная мера интенсивности труда, установленная в определенном законом порядке».

Труд нормируется посредством введения, замены и пересмотра в установленном законом порядке норм труда, к которым относятся нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы (ч. 1 ст. 160 ТК РФ). Статья 21 ТК предусматривает, что работник обязан выполнять установленные нормы труда. Основные гарантии работникам в области нормирования труда предусмотрены ст. 159 ТК РФ. При этом отсутствует прямая обязанность работодателя нормировать труд работников.

В рамках должностных обязанностей работника норма труда - это установление ему конкретного задания работодателем или должностной инструкцией, где закреплен ряд норм для конкретного работника. Часто нормы труда устанавливаются в самом трудовом договоре.

Нормативное закрепление порядка нормирования труда позволяет в равной степени защитить как права работника, так и права работодателя.

Интерес (хотя, как отмечалось, явно недостаточный) к нормированию и организации труда со стороны работодателей объясняется рядом причин. Полная экономическая самостоятельность, характерная для современных условий развития экономики, предполагает в свою очередь самостоятельность в решении основных трудовых вопросов на уровне организации. Это вопросы установления численности персонала, подбора и расстановки их в

производственном процессе, выбора форм и систем оплаты труда, и методов ее организации, расчета, внедрения и пересмотра норм трудовых затрат, и других решений в области нормирования труда. Для работодателей, несомненно, важны точный учет и контроль издержек производства на трудовые ресурсы, а также повышение эффективности труда работников всех категорий, прежде всего, за счет максимально рационального использования рабочего времени. Свободные рыночные цены не означают отсутствие учета затрат труда на единицу произведенной продукции (услуги).

Особое значение имеет проблема индивидуализации норм труда в целях более полного использования трудового потенциала каждого работника, исходя из его реальных способностей и личной материальной заинтересованности, отвечающих возможностям и интересам предприятия.

индивидуальных Установление норм позволяет реализовать заинтересованность работника в таком содержании и таком объеме функций и которых обеспечивается наиболее полное и эффективное работ, при использование его рабочего времени и адекватная оплата его труда. На практике же такое нормирование почти полностью отсутствует. Скорее, наблюдается индивидуальный произвол, поскольку работодатели без учета научного обоснования возлагают на работников все больше и больше обязанностей, часто меняя им перечень должностных обязанностей, без учета и соблюдения принципов оплаты по труду (то есть без дополнительной оплаты за расширение объема работ).

Нормы труда подразделяются на типовые и локальные. Типовые нормы разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 161 ТК РФ). Что касается локального правового регулирования нормирования труда, то их устанавливает работодатель с учетом мнения представительного органа работников (ст. 159 ТК РФ). Нормирование труда и оплата труда являются неотъемлемыми частями одного целого. Однако это не носит общегосударственного характера. Пересмотр норм труда, их замена и пр. является не обязанностью, а правом работодателя (ст. 160 ТК РФ).

Основаниями для этого являются: совершенствование или внедрение новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также использование физически и морально устаревшего оборудования.

Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Рыночные условия хозяйствования предъявляют жесткие требования к наемному работнику как с профессиональной точки зрения, так и в отношении его умения рационально использовать рабочее время. Вместе с тем порой эти работодателей требования стороны сопровождаются нарушениями действующего законодательства. Что касается нормирования труда, то это выражается, прежде всего, в установлении таких норм, которые с точки зрения (обеспечения социальных факторов сохранения здоровья работников, повышения содержательности престижности уровня И труда, удовлетворенности им работника) приводят к чрезмерной интенсификации труда, повышению расходования жизненных сил наемного работника, что не может быть компенсировано никаким повышением заработной платы. Выполнение завышенных норм труда сопровождается, как правило, огромным напряжением, прежде всего физических сил работника. Особенно такая тенденция характерна для частных предприятий.

Таким образом, оценка уровня интенсивности труда при установлении экономически и социально обоснованных норм трудовых затрат становится особо актуальной. Вред трудоголизма для физического и психического здоровья не вызывает сомнений. Но, несмотря на очевидность этого вреда, до сих пор не было четкого ответа на вопрос: «Так сколько можно работать?» По данным исследований, люди, работающие по 11 и более часов в день, в два раза чаще страдают от депрессии, чем те, кто работает по 7-8 часов (исследования проводились учеными Финского института охраны здоровья и

Университетского колледжа Лондона, было обследовано около двух тысяч человек). С каждым дополнительным часом работы риск депрессии растет.

Переход к рыночным отношениям должен внести существенные изменения в формы регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями, в том числе по поводу нормативных затрат труда через систему соглашений (трудовые, коллективные договоры, отраслевые и генеральные соглашения). При этом необходимо совершенствовать правовую основу для расчета, обоснования, пересмотра и установления норм труда в организации в соответствии с требованиями рынка, нуждами и возможностями работодателей и, конечно, с учетом интересов работников и соблюдением установленных на федеральном уровне гарантий.

Как указывалось, ранее, в связи с проводимой экономической реформой прерогатива в области нормирования труда отдана работодателям. Поэтому локальное правовое регулирование, в том числе на уровне коллективных договоров, должно стать основной формой регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями при решении вопросов нормирования труда.

В коллективном договоре необходимо конкретизировать положения отраслевых (межотраслевых) соглашений, предусматривать обязательства работодателя и работников по повышению эффективности производства и труда в части снижения трудоемкости и увеличения объема выпуска продукции. В коллективных договорах в целях эффективного использования трудового потенциала работников и их социальной защиты, сохранения их здоровья и работоспособности следует оговаривать уровень интенсивности труда, оптимальный темп работы, который должен учитываться при установлении всех видов норм затрат труда. Кроме того, необходимо устанавливать порядок нормирования труда в период освоения производства, размеры понижающих коэффициентов и сроки их введения. При этом повышение качества норм не должно сопровождаться снижением заработной платы.

Для того чтобы работа по улучшению нормирования труда носила эффективный и социально справедливый характер, необходимо, чтобы главным средством достижения равной напряженности норм было не их автоматическое ужесточение по сравнению с предыдущим периодом, а проведение определенных организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда, улучшение качества продукции. При этом целесообразно учитывать также мнение и опыт специалистов по организации производства и управления.

В настоящее время законодательно установлено, что работа по совершенствованию нормирования труда является прерогативой работодателя. Государственное содействие системной организации нормирования труда регламентируется ст. 159 ТК РФ. Однако в ТК РФ отсутствует даже ссылка на конкретизацию указанной юридической гарантии в виде государственного содействия. Все это нуждается, на наш взгляд, в конкретизации.

В настоящее время можно выделить следующие основные проблемы в области правового регулирования нормирования труда:

- 1. Отсутствие государственной централизованной политики в области правового регулирования и современного экономически обоснованного установления норм труда.
- 2. Отсутствие в законодательстве четкого понятия «норма труда». В ТК РФ закрепляются лишь виды норм труда (ст. 160: это нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда). В связи с этим мы поддерживаем предложение о введении в ТК РФ этого универсального общего понятия.
- 3. Несмотря на базовое значение норм труда (они являются основой для определения численности персонала, размера заработной платы, определения объема и содержания трудовых обязанностей в сочетании с трудовыми правами и их реализацией, режима труда, продолжительности рабочего времени, дисциплины, охраны труда и пр.) в ст. 57 ТК РФ,

регламентирующей содержание трудового договора, отсутствует в качестве обязательного условия: установленные нормы труда.

- 4. Рекомендательный характер учета типовых норм труда для работодателя. Данное положение приводит к тому, что практически работа в одинаковых условиях, при равных профессиональных требованиях к работнику, нормы труда у работников, выполняющих схожие или практически одинаковые обязанности, существенно различаются между собой (например, при численности работников 500 чел. И даже более в организациях Тюменской области специалистов по работе с персоналом может быть от 1 до 3-4-х чел.). Полагаем необходимым в связи с этим ввести в ТК РФ норму о значении типовых норм труда для работодателя, как минимальные государственные гарантии в области нормирования труда.
- 5. Отсутствие в качестве обязанности работодателя установление в локальных нормативных актах, трудовом договоре научно обоснованных норм труда. Именно научное обоснование является основой для установления работодателями норм труда, поскольку это требует объективности и тщательных исследований в течение длительного временного промежутка.
- 6. Отождествление в ряде норм ТК РФ должностных (трудовых) обязанностей и норм труда (см, например, ст. 133 ТК). В то время как это абсолютно разные понятия, имеющие в ряде случаев прямую связь, либо вовсе между собой непосредственно не связанные. Например, можно работнику постоянно увеличивать его трудовые (должностные) обязанности, даже при одновременном повышении размера заработной платы и требовать их выполнения в рамках установленной продолжительности рабочего времени (дня, смены), поскольку переработка сверх установленной продолжительности рабочего времени влечет соответствующую денежную компенсацию (ст. 152, 119, 153, 285 ТК РФ). Работодатель не имеет права не учитывать социальную направленность трудового права и физические возможности работника, поскольку труд (трудовая функция) от работника неотделим по определению.
 - 7. Отсутствие согласованности в понятиях «расширение зоны

обслуживания», «объема работы» и т.п. с нормами труда (ст. 60.1 ТК РФ).