

Развитие системы нормирования труда в России

Светаило Р.В., Овчинников А.С., Бажин А.С.

Дальневосточный федеральный университет

Нормирование труда - это вид деятельности по управлению производством, задачей которого является установление необходимых затрат и результатов труда, их соответствие с оплатой труда, необходимых соотношений между численностью работников различных групп и количеством единиц оборудования, а также правил, регулирующих трудовую деятельность.

Решать проблемы нормирования труда начали еще в первые годы становления советской власти и впоследствии была основана мощная система нормирования труда.

В настоящее время сложившаяся организация и управление трудом на российских предприятиях и организациях стало узким местом их развития. Эти проблемы возникли в связи с переходом к рыночной экономике, распадом СССР и возникновением региональных конфликтов. Существенно снизилась работа по разработке норм и их пересмотру, уменьшился профессиональный уровень работников по труду, сократилась подготовка нормировщиков, а высшие учебные заведения сориентированы на подготовку менеджеров. Сеть нормативных учреждений почти полностью ликвидирована, функции Министерства по труду и занятости населения переданы в Министерство здравоохранения. Ушло в прошлое большинство элементов «общегосударственной системы нормирования труда»: отчетность по «охвату» нормированием, обязанность применения межотраслевых нормативов времени и т.д. При этом можно смело утверждать, современное производство нуждается в нормировании труда, которое имеет выход на разные направления управления персоналом и его трудовой деятельности: расстановку кадров, планирование, психофизиологические и санитарно-

гигиенические условия труда, индивидуальные и коллективные формы его организации, методы материального вознаграждения и другие. Таким образом, можно выделить несколько групп проблем.

Первая группа связана с недостаточным нормативно-методическим обеспечением работы предприятий. Несмотря на начавшийся выход в свет обновленных сборников Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, отдельные руководители не имеют сведений об их появлении, возможности приобретения. 96% предприятий продолжают пользоваться устаревшими трудовыми нормативами 1986 года. На предприятиях пользуются сборниками двадцатилетней давности. В то время как происходит активная компьютеризация управленческого труда и внедрение все более передовых компьютерных программ, остро стоит вопрос о методике расчета численности административно-управленческого персонала. Внедрение передовых технологий в промышленности, строительстве делает актуальным разработку новых норм выработки, обслуживания и расчет численности основных и вспомогательных рабочих.

Отсутствие строго выведенных научных методик, определенного научного фундамента, недостаток профессионального опыта заставляет специалистов предприятий принимать самостоятельные усилия по разработке и апробации новых трудовых затрат, что ставит под сомнение качество получаемых норм, которое напрямую зависит от степени проработанности имеющихся технологических стандартов (карт, спецификаций, нормалей и т.п.).

Вторая группа проблем связана с установлением *оплаты труда в строгом* соответствии с напряженностью и обоснованностью трудовых затрат. В рыночной экономике не может быть заработной платы без нормирования труда. Нормирование труда является основополагающим элементом организации оплаты труда. Оно выполняет функцию регулирования заработной платы, позволяет установить соотношение между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных организационно-

технических условиях. Труд за, заработную плату - это, прежде всего, оценка фактических трудовых затрат и результатов труда с позиции их соответствия нормам труда. Нынешнее тотальное пренебрежение вопросами нормирования труда лишает отношения между работодателем и работником объективной основы и исключает критерий заработной платы труда, точнее, порождает произвол работодателя и придает зарплате характер подаяния. А это, естественно, ведет к снижению уровня организации труда и производства, к падению производительности труда и подрыву материальной заинтересованности непосредственных производителей.

Третья группа проблем связана с отсутствием служб организации и оплаты труда, а если они и существуют, то не выполняют конкретных функций по расчету и анализу норм труда, расчету фактического заработка работников, анализу трудовых показателей работы предприятия (структурного подразделения), по всей вероятности, выполняемый набор функций службы удовлетворяет руководство предприятия, которое само не в полной мере понимает возможности службы организации и оплаты труда и значение формируемых ею показателей либо построение бизнес-стратегии предприятия опирается вообще на иные доминанты.

Четвертая категория проблем связана с кадровым фактором. Неудивительно, что за годы, сопровождавшиеся известным свертыванием служб организации и оплаты труда, принижением их роли на производстве, произошли изменения и в кадровом потенциале данных служб. В настоящее время службы организации и оплаты труда на многих предприятиях, особенно бывшего оборонного комплекса, представлены лицами предпенсионного или уже пенсионного возраста либо молодыми выпускниками вузов, не имеющими еще необходимого практического опыта. Чаще всего имеющие специалисты отмечают перегруженность текущей работой, выполнение заданий, очевидно не соответствующих должностным обязанностям. В России на 1200 рабочих приходится один нормировщик.

Современная экономическая модель как таковая нуждается в

возрождении нормирования труда и установлении оплаты труда в строгом соответствии с напряженностью и обоснованностью норм трудовых затрат. Восстанавливать систему нормирования труда необходимо как на уровне государства, так и предприятий по следующим направлениям:

Принуждение и мотивирование работодателей к резкому улучшению постановки дела нормирования труда в строго правообеспеченных формах. Для этого, прежде всего, предстоит внести необходимые изменения в Трудовое законодательство. В действующем Трудовом кодексе РФ есть глава 22 «Нормирование труда», в которой работникам гарантируется государственное содействие системной организации нормирования труда, но отсутствует требование обязательности нормирования, тем самым закрепляя практику оплаты труда вне норм. Государство не может полностью снять с себя ответственность за состояние и решение вопросов в этой области, поэтому отсутствие обоснованных норм труда на каждом рабочем месте стоит рассматривать как нарушение работодателем трудового законодательства.

Усиление значимости коллективного договора в связи с передачей предприятиям главных функций по нормированию труда, который является важнейшей формой регулирования трудовых отношений между работниками и работодателем, является коллективный договор. Он конкретизирует и развивает отраслевое соглашение и регулирует социально-трудовые отношения на предприятии. Коллективный договор отражает формы и системы заработной платы, порядок и сроки ее выплаты и индексации. Уровень оплаты труда должен сопрягаться со строгим выполнением установленных норм трудозатрат.

Установление индивидуальных норм труда, которое позволит реализовать заинтересованность работника в содержании и объеме возлагаемых на него функций и выполняемой работы и обеспечивающих наиболее полное эффективное использование его рабочего времени с соответствующей оплатой труда. Адресное установление нормы

конкретному работнику производится в соответствии с возможным повышением уровня производительности труда и по согласованию с работодателем в рамках трудового договора.

Увеличение минимальных гарантий работникам в отношении оплаты их труда, доведение заработной платы до уровня прожиточного минимума и выше. Заработная плата превратилась в форму стоимости и цены рабочей силы, реально оставшись формой доли работника в доходе предприятия, которая определяется чисто произвольно и предельно минимизируется. Рабочая сила не только по названию, но и по сути должна стать самым дорогим ресурсом.

Восстановив систему нормирования труда предприниматели получают значительный эффект, выражающийся в увеличении объемов выпуска и повышении качества продукции и услуг при неизменных производительных мощностях, в росте прибыли за счет сокращения издержек, а также социальный эффект за счет снижения текучести кадров, уменьшения числа трудовых конфликтов, путем перестройки моральных и этических представлений о труде.

30 декабря 2013 г.