

УДК 349.2: 331.103

О.А. ХИМЕНКО, канд. юрид. наук, Чернігівський національний технологічний університет

ЩОДО СУТНОСТІ ТА ЗНАЧЕННЯ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ У ВІДНОСИНАХ З ОРГАНІЗАЦІЇ І УПРАВЛІННЯ ПРАЦЕЮ

Ключові слова: нормування праці, управління працею, сутність нормування праці, захист працівника, організація праці

Сучасний підхід до управління працею ґрунтується на дотриманні принципу взаємовигідної співпраці роботодавця та найманого працівника. Кожен із них значну частину свого життя займається суспільно корисною працею, і її організація повинна відповідати загальноприйнятим уявленням про життєві цінності людини. Отже, роботодавцеві у своїх же інтересах треба так організувати працю найманого працівника й керувати ним, щоб тому, по-перше, було зручно працювати (тобто належним чином виконувати покладені на нього обов'язки) і, по-друге, не були би чужі інтереси колективу й суспільства. Однак у межах трудових (посадових) обов'язків працівника встановлення йому конкретного доручення роботодавцем чи керівником є нормою праці.

Нормування праці є важливою складовою підвищення організації праці, зростання її продуктивності ефективності виробництва, посилення соціальної захищеності працівників, забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою, більш ефективного використання робочого часу за рахунок скорочення його непродуктивних витрат, розвитку та поширення національної нормативної бази у сфері праці тощо.

Слід звернути увагу на те, що в КЗпП України бракує належного закріплення самої дефініції поняття «нормування праці», хоча в будь-якій науці перш за все наголошується на

необхідності саме законодавчого закріплення основних термінів. У ст.85 КЗпП України надається лише перелік його видів, а саме: «норми праці – норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності – встановлюються для працівників відповідно до досягнутого рівня техніки, технології, організації виробництва і праці».

Для розуміння сутності відносин з організації та управління працею необхідно дослідити питання про її нормування як складову управлінських відносин, які виникають між роботодавцем і працівником, визначити поняття та значення нормування в управлінських відносинах.

До проблем нормування праці, її ефективності та впровадження зверталось багато вчених, а саме: В.В. Вітвицький, М.М. Караман, П.М. Майданевич, М.Г. Александров, Б.К. Бегічев, Л.Я. Гінцбург, С.О. Іванов, М.П. Карпушин, Р.З. Лівшиць, А.Р. Мацюк, Ю.П. Орловський, О.І. Процевський, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Г.І. Чанишева та ін. Проте, аналіз наукових досліджень у цій сфері свідчить, що проблеми відносин, пов'язаних із трудовими, залишаються до кінця не вирішеними, що за умов реформування трудового законодавства вони набирають все більшої актуальності.

Глава 6 КЗпП України присвячена саме нормуванню праці. Норми праці – це норми виробітку, часу, обслуговування, чисельності – встановлюються для працівників згідно з досягнутим рівнем техніки, технології, організації виробництва і праці. В умовах колективних форм організації та оплати праці можуть застосовуватися також укрупнені і комплексні норми. 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. 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. Отже, нормування праці є однією з форм організаційно-управлінських відносин у сфері праці, де важливими складниками виступають атестація і раціоналізація, застосування нових технологій та інновацій у виробництві та ін. [1, с.13].

У теорії трудового права сформувалися різні погляди на співвідношення понять «управління організацією праці» та «нормування праці». Окремі автори або змішують управління організацією з нормуванням праці, (тобто ціле і його частину), або одночасно вживають відразу два – «управління організацією праці» та «управління організацією нормування праці». Деякі фахівці управління організації праці та управління організації нормування праці на підприємстві вважають окремими спеціальними функціями. До предмета трудового права входять відносини з організації праці та управління працею, які завжди безпосередньо супроводжують трудові відносини. На цьому сходяться майже всі науковці у галузі трудового права.

Мета організаційно-управлінських правовідносин – це вироблення і прийняття актів (рішень) з удосконалення організації праці, нормативного встановлення й застосування діючих її умов. Норми праці відіграють важливу роль в управлінні як виробничими, так і соціальними процесами. Серед цих норм:

– норми праці як основа планово-організаційних розрахунків. Реальність планових строків виготовлення продукції визначається достовірністю тривалості виробничих циклів, які розраховуються, виходячи з норм часу. Для планових розрахунків на підприємствах використовуються норми часу, виробітку, обслуговування, чисельності, керованості. На їх основі закріплюються планові обсяги виробництва цехів і дільниць, розраховується завантаження устаткування, чисельність працівників, собівартість продукції;

– норми як основа стимулювання зростання продуктивності праці та ефективності виробництва. Роль норм праці в стимулюванні ефективності виробничої діяльності визнача-

ється тим, що необхідні витрати праці повинні встановлюватися на підставі вибору більш ефективних варіантів технологічного і трудового процесів;

– норми як основа організації заробітної плати. Ця їх функція зумовлена тим, що в раціонально організованому виробництві рівень заробітної плати визначається щодо норм умов, складності, витрат і результатів праці [2, с.212].

В управлінських відносинах реалізується правовий статус трудових колективів як суб'єктів трудового права, а також профспілок та роботодавців. Виступаючи у двох суб'єктних різновидах: роботодавець – трудовий колектив, роботодавець – профком організації, організаційно-управлінські правовідносини виражають дію виробничої демократії – безпосередньої або опосередкованої. Вони виражають пріоритет управлінських повноважень роботодавця (власника майна підприємства, підприємця). Нормування праці є складовою частиною її організації: норми виходять з аналізу поділу і кооперації праці, організації робочих місць та їх обслуговування, прийомів, методів і умов праці. При зміні цих елементів норми праці також змінюються. Нормування праці має здійснюватися на основі аналізу стану організації праці. Таким чином, управління організацією праці включає в себе управління організацією нормування праці.

При організації та управлінні працею працівника мають бути створені умови для виконання кожним працівником своїх конкретних трудових обов'язків [3, с.64]. А це неможливо здійснити без механізму нормування праці, яке в сучасних умовах необхідно розглядати як складову управління працею, яке будується на дотриманні принципу взаємовигідної співпраці роботодавця та найманого працівника. Нормування праці завжди було в центрі уваги керівників і фахівців підприємств. У ньому вбачали основні підвалини організації праці та заробітної плати, планування праці на підприємствах, елемент регулювання заробітної плати.

Разом із тим, централізовані рішення щодо вдосконалення нормування праці не завжди

приводили до практичних результатів. Останнім часом питання нормування праці підмінювалися глобальними проблемами економічного розвитку [4, с.10]. Безумовно, нормування праці строго регламентує всі наявні технологічні та організаційні зв'язки на підприємстві, є підґрунтям розрахунку тривалості виробничого циклу, встановлює початок і завершення трудових операцій, що в кінцевому підсумку не дозволяє порушувати права працівників, а дає змогу зберігати їх працездатність, запобігати зайвій експлуатації тощо.

Створення сприятливих умов праці на підставі чинного законодавства та науково обґрунтованих норм, оптимальне застосування графіків змінності та чергування, встановлення раціональних періодів роботи і відпочинку забезпечують високу працездатність людини та продуктивність праці. Усі названі й багато інших трудових чинників створюють надійну основу не тільки раціональної організації праці, але й ефективної організації виробництва.

Організація і нормування праці в сучасному виробництві мають найвагоміше економічне значення. Як підкреслює В.Дж. Стівенсон, на американських підприємствах норми часу служать життєво важливим показником для планування трудових ресурсів, оцінки затрат праці, складання графіків роботи і створення систем заохочення персоналу [5, с.340]. Нормування традиційно розглядається як один зі складників оплати праці, оскільки надає можливість установлювати обґрунтовані норми її розходів, сприяє виявленню й використанню резервів зростання продуктивності праці, зниженню собівартості й трудомісткості виготовлення продукції, стимулює підвищення кваліфікації працівників.

У сучасних умовах правове регулювання нормування праці недостатньо сприяє цілям трудового законодавства, встановленню державних гарантій трудових прав і свобод громадян, створенню сприятливих умов праці, захисту прав і законних інтересів працівників і роботодавців. За радянські часи існували певні елементи загальнодержавної системи нормування праці, а саме: звітність із «охоп-

лення нормуванням», обов'язок застосування міжгалузевих нормативів та ін. Перехід до ринкових умов господарювання ставить на порядок денний питання щодо переосмислення ролі й місця нормування праці в системі управління ефективності діяльності організації, пошуку нових, більш гнучких форм і способів нормування праці. Роль нормування праці як основи організації виробництва, покращення ефективності використання трудових ресурсів, безсумнівно, має підвищуватись. За ринкових умов правове регулювання нормування праці повинно забезпечити об'єктивно необхідну діяльність з упорядкування процесу праці, яка на підставі розроблених способів нормування праці організує, регулює й стабілізує соціотехнічну систему кожної організації.

Нормування праці виконує низку функцій, у тому числі є підґрунтям наукової організації праці й засобом забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою. Отже, норми праці визначаються державою як обов'язкові до виконання. Встановлені законодавством норми виробітку є обов'язковою (суспільно необхідною) за певних умов мірою праці, визначеною за допомогою засобів технічного нормування.

Сутністю нормування праці вважається визначення об'єктивно необхідних витрат робочого часу під час проектування раціональних трудових процесів, закріплення прогресивних, науково обґрунтованих норм праці чи проектування і практичне запровадження комплексу заходів із підвищення загальної результативності праці [6, с.93]. Отже, нормування праці є вагомим складником системи управлінських відносин, що здійснюється на засадах положень централізованого й локального законодавства.

Метою нормування праці є точне визначення міри праці працівника й, відповідно, встановлення науково обґрунтованого й справедливого розміру винагороди за працю [7, с.222–223]. Сутність нормування праці полягає в аналізі організаційно-технічних умов виконання роботи, методів і прийомів праці й

розробці заходів для впровадження наукової організації праці і найбільш раціонального порядку (технології) виконання нормованої роботи з подальшим устанавленням норм витрат праці. Варто наголосити, що нормування праці в зарубіжній практиці розглядається як найважливіша складова функції управління підприємством.

Нормування має винятково важливе значення для поліпшення організації праці, адже, тільки знаючи справді необхідні витрати робочого часу на виконання тієї чи іншої роботи, можна правильно розрахувати кількість робітників, організувати й узгодити їхню працю. Один із напрямів розширення охоплення нормуванням праці почасово оплачуваних працівників – це встановлення для них норм трудових витрат, нормативів чисельності, норм обслуговування й нормованих завдань. Застосування науково обґрунтованих норм і нормативів сприяє вивільненню частини працівників, підвищенню якості створюваної продукції. Нормування праці безпосередньо пов'язане з проектуванням технології та трудового процесу і становить ключовий елемент менеджменту, системи трудових відносин, ланку технологічної підготовки, організації та оперативного управління виробництвом. Важливим завданням нормування є підвищення не тільки технічної, а й економічної та фізіологічної обґрунтованості норм. Якщо технічне обґрунтування полягає у виявленні виробничих можливостей робочих місць, то економічне – у виборі найдоцільнішого варіанта виконання роботи, а фізіологічне – у виборі раціональних форм поділу й кооперації праці, визначенні правильного чергування робочого навантаження і відпочинку [8, с.24].

Для встановлення економічно та соціально обґрунтованих норм трудових витрат важливо оцінити рівень інтенсивності праці з економічної точки зору. При цьому слід зазначити, що основні цілі нормування праці не повинні вичерпуватися виключно економічними інтересами роботодавця стосовно управлінських функцій та оптимізації виробництва. Чималу роль у вирішенні соціальних завдань відіграє,

у тому числі й забезпечення більш сприятливих можливостей для зростання задоволення працівника змістом та умовами праці, для найбільш повного використання його інтелектуального потенціалу. Тому важливо на кожному робочому місці створити належні умови для того, щоб норми витрат праці реально стали мірою праці і мірою винагороди за неї; показниками ефективності організації виробництва, управління, ціни і якості продукції (її новизни) й робочої сили, а також соціального захисту останньої.

Резюмуючи вищевикладене відзначимо – механізм нормування, в об'єктивних умовах сьогодення, необхідно розглядати як елемент відносин з управлінням працею, які в свою чергу, ґрунтуються на принципі партнерства та взаємовигідної співпраці роботодавця і найманого працівника.

Нормування праці має лежати в основі сучасного ринкового механізму господарювання, вдосконалення роботи і взаємодії всіх підрозділів підприємства, поліпшення якості роботи працівниками на всіх етапах виробництва, досягнення високої продуктивності праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Хименко О. А. Правовідносини з організації та управління працею : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / О. А. Хименко. – Київ, 2013. – 20 с.
2. Рофе А. И. Организация та нормирование труда : учебник для вузов / А. И. Рофе. – М. : Изд-во «МИК», 2001. – 368 с.
3. Кутузова Л. П. Правовое регулирование меры труда и обязанность рабочих и служащих по ее выполнению : автореф. дисс. на соискание ученой степени канд. юрид. наук / Л. П. Кутузова. – М., 1986. – 21 с.
4. Андрианов А. И. Организация и оплата труда в новых условиях хозяйствования / А. И. Андрианов. – М. : Экономика, 1998. – 114 с.
5. Стивенсон В. Дж. Управление производством : учеб. пособие / Вильям Дж. Сти-

венсон ; пер. с англ. под общ. ред. Ю. В. Шленова. – М. : БИНОМ, 1999. – 928 с.

6. Гамаль О. В. Особливості нормування діяльності слідчих підрозділів / Гамаль О. В. // Трудове право України в контексті європейської інтеграції : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 травня 2006 р.) / за ред. проф. В. С. Венедіктова. – Харків : УАФТП; ХНУВС, 2006. – С. 222–224.

7. Нолан Р.И. Нормирование труда // Производительность труда «белых воротничков» / Р. И. Нолан ; пер. с англ. – М. : Прогресс, 1989. – 247с.

8. Єрмоєнко В. О. Основи нормування праці : навч. посіб. / Єрмоєнко В. О., Рижиков В. С., Коваленко С. О. – К. : Вид-во Дельта, 2006. – 288 с.

Хименко О. А. Щодо сутності та значення нормування праці у відносинах з організації і управління працею / О. А. Хименко // Форум права. – 2014. – № 2. – С. 467–471 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_2_81.pdf

Досліджено нормування праці через призму відносин з управління працею. Визначено сутність та значення нормування праці в управлінських відносинах. Висвітлено проблему недостатнього законодавчого врегулювання інституту нормування праці.

Хименко А.А. К сущности и значению нормирования труда в отношениях по организации и управления трудом

Исследовано нормирование труда через призму отношений по управлению трудом. Определена сущность и значение нормирования труда в управленческих отношениях. Освещена проблема недостаточного законодательного урегулирования института нормирования труда.

Khymenko O.A. Regarding the Essence and Significance of Work Measurement in a Relationship with Organization and Management of Work

This article investigates the work measurement through the prism of relations with management of labor. The essence and significance of work measurement in management relations it was determines. The problem of lacking legislative regulation of institute work measurement is made.