

УДК 338. 242

Синяєва Л. В., д.е.н., зав.кафедрою Таврійського державного агротехнологічного університету

РОЛЬ ТРУДОВИХ НОРМ І НОРМАТИВІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ТА ЇЇ ОПЛАТИ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

В статті розглядаються проблеми нормування праці як невід'ємної частини управління підприємством. Саме норми і нормативи, які встановлюються в процесі нормування праці виступають дієвим засобом досягнення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою. В свою чергу, оптимальне співвідношення між мірою праці та мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності, забезпеченню правильного співвідношення між фондами нагромадження і споживання, а отже виступає необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів. Ринок потребує значного підвищення ролі трудових норм і нормативів в організації виробництва, праці і заробітної плати. Відсутність наукових методів оцінки і визнання міри індивідуальної праці призвели до виникнення зрівнялівки і дискримінації в оплаті праці високої кваліфікації. Все зазначене негативно позначається на існуючій системі матеріального стимулювання робітників. В результаті проведеного дослідження в статті визначені переваги використання системи науково обґрунтованих норм праці для соціальних партнерів: для працівників, для підприємства та для держави.

Ключові слова: трудові норми, нормативи, заробітна плата, механізм нормування праці, продуктивність праці

Літ. 18.

Синяєва Л. В.

РОЛЬ ТРУДОВЫХ НОРМ И НОРМАТИВОВ В ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ В РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ .

В статье рассматриваются проблемы нормирования труда как неотъемлемой составляющей управления предприятием. Именно нормы и нормативы, устанавливаемые в процессе нормирования труда выступают действенным средством достижения оптимального соотношения между мерой труда и его оплатой. В свою очередь, оптимальное соотношение между мерой труда и мерой его оплаты способствует положительной мотивации труда, росту его производительности, обеспечению правильного соотношения между фондами накопления и потребления, и таким образом выступает необходимым условием нормального развития экономических процессов. Рынок требует значительного повышения роли трудовых норм и нормативов в организации производства, труда и заработной платы. Отсутствие научных методов оценки и определения меры индивидуального труда привели к появлению уравниловки и дискриминации в оплате труда высокой квалификации. Всё упомянутое отрицательно отражается на существующей системе материального стимулирования работников. В результате проведённого исследования в статье определены преимущества использования системы научно обоснованных норм труда для социальных партнёров: для работников, для предприятия и для государства.

Ключевые слова: трудовые нормы, нормативы, заработная плата, механизм нормирования труда, производительность труда.

Sinyayeva L.V.

ROLE OF LABOR NORMS AND STANDARDS IN THE ORGANIZATION OF WORK AND ITS PAYMENT IN MARKET ECONOMY .

In article problems of rationing of work as the integral component of business management are considered. Norms and the standards established in the course of rationing of work act as effective means of achievement of an optimum ratio between a measure of work and its payment. In turn, the optimum ratio between a measure of work and a measure of its payment promotes positive motivation of work, to growth of its productivity, providing a proper correlation between accumulation and consumption funds, and thus acts as a necessary condition of normal development of economic processes. The market demands substantial increase of a role of labor norms and standards in the organization of production, work and a salary. Lack of scientific methods of an assessment and definitions of a measure of individual work gave to emergence of equalization and a diskriminatsiya in compensation of high qualification. All mentioned negatively is reflected in existing system of material stimulation of workers. As a result of the conducted research in article advantages of use of system of scientifically reasonable norms of work to social partners are defined: for workers, for the enterprise and for the

Keywords: labor norms, standards, salary, mechanism of rationing of work, labor productivity.

Постановка проблеми. В діяльності всіх працівників (робітників, інженерів, економістів, керівників), всіх, хто бере участь у виробництві і реалізації товарів, послуг, важливу роль відіграють норми праці. Комерційний успіх сьогодні неможливий без усвідомлення того, що нормування є невід'ємною частиною управління і соціально-трудових відносин. Узгодження трудової діяльності працівників неможливе без встановлення необхідних затрат і результатів праці. Як зазначав К.Маркс, навіть Робінзон «повинен точно розподіляти свій робочий час між різними функціями...» (1.С. 87).

Сподівання підприємств на максимальний прибуток не може сьогодні реалізуватись без встановлення взаємозв'язків між нормуванням праці і системою її оплати, без обов'язкового знання багатьох варіантів рішень, що приймаються і вибору оптимальних з них з урахуванням трудовитрат. Повноцінну уяву про трудовитрати дають нормування та норми праці. Вони забезпечують узгодження елементів будь-якого виробничого процесу і інтересів співробітників підприємства. Норми є основою системи планування і регулювання роботи підрозділів підприємства, організації оплати праці персоналу, обліку витрат на продукцію, управління продуктивністю праці і соціально-трудовими відносинами. Практично немає такої сфери діяльності підприємства, де б не використовувались норми праці.

Відсутність науково обґрунтованих норм і нормативів призводить до серйозних помилок в плануванні завантаження обладнання, виробничого планування і управління запасами, при комплектуванні штату підприємства. Нормативні затрати на виробництво продукції, якщо в їх основі лежать суперечливі нормативи, також будуть суперечливими, що обернеться серйозними помилками в ціноутворенні, розрахунку прибутків і політиці збуту. Суперечливі норми і нормативи спричиняють помилкові рішення питань матеріально-технічного постачання, підбору устаткування і планування роботи підприємства. Оскільки все це прямо позначається на заробітках робітників, то на всіх рівнях організації виробництва повинна бути добре налагоджена система перевірки норм, нормативів і умов праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемі відродження норм і нормативів та їх ролі в організації праці та її оплати прикута увага багатьох економістів. Відомий український науковець А.М.Колот досліджуючи питання ролі нормування праці в контексті її оплати підкреслює, що сутність нормування праці полягає в тому, щоб визначити витрати живої праці на виконання певного виду роботи у конкретних організаційно-технічних умовах і встановлювати на цій основі міру праці. На його думку, оскільки через нормування визначається міра праці, то його треба розглядати як один з головних елементів організації заробітної плати [2].

Таку точку зору поділяють й інші дослідники, зокрема співробітники НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці і НАН України, підкреслюючи, що нормування праці з одного боку виступає засобом встановлення і забезпечення контролю над мірою споживання, з іншого – спрямоване на підвищення продуктивності і ефективності виробництва, а отже й на забезпечення продуктивної зайнятості [3,с.41].

О.М.Бондаренко називає систему нормування праці важливим регулюючим елементом механізму взаємозв'язку міри праці і міри винагороди. На її думку нормативна міра праці дає можливість матеріально заохочувати тих, хто витрачає більшу кількість праці і має вищі виробничі результати. Оплата праці має будуватись на основі максимально точної оцінки якісної і кількісної складових міри праці. Кількісна оцінка здійснюється саме за допомогою нормування, яке виконує важливу роль в механізмі особистого стимулювання [3,с.162]. Вона зазначає також, що постійне погіршення якості норм викликають недоліки вітчизняної тарифної системи. На її думку, це пов'язано з тим, що норми праці фактично виконують функцію регулятора величини заробітної плати на шкоду своїй основній функції – створенню науково обґрунтованої міри праці із суспільно нормальними для конкретних видів робіт умовами та інтенсивністю. З метою матеріальної зацікавленості найманих працівників в роботі по прогресивним нормам О.М.Бондаренко запропоновано шляхи усунення негативного впливу економічних чинників на якість норм: використання премій з метою підтримання рівня середньої заробітної плати в період між збільшенням тарифних ставок; підвищення динамічності тарифних ставок; підвищення динамічності тарифних ставок з одночасним використанням преміювальної системи [4].

Російський науковець Р.А.Яковлев зазначає, що в умовах ринкової економіки нормування праці – це визначення обсягу робіт певної якості (змісту), який працівник має виконати за ціну своєї робочої сили, тобто норма праці представляє собою цю ціну виражену в одиницях праці [6, с.64]. Він наголошує на тому, що в ринковій економіці не може бути заробітної плати без нормування праці, а ігнорування нормуванням праці позбавляє заробітну плату критерію заробленості.

Дослідники, що займаються проблемами оплати праці та її нормування підкреслюють, що саме норми і нормативи, які встановлюються в процесі нормування праці виступають дієвим засобом досягнення оптимального співвідношення між мірою праці та її оплатою [5,7, 8]. В свою чергу, оптимальне співвідношення між мірою праці та мірою її оплати сприяє позитивній мотивації праці, зростанню її продуктивності, забезпеченню правильного співвідношення між фондами нагромадження і споживання, а отже виступає необхідною умовою нормального розвитку економічних процесів [2].

О.А. Грішнова наголошує на тому, що об'єктивне визначення розміру трудового внеску окремих виконавців та їх колективів в загальний результат діяльності підприємства можливо лише за умови встановлення точних і рівно напружених норм праці для кожного робочого місця [6, с.361]. Це означає, що тільки науково обгрунтовані норми здатні активізувати трудову віддачу працівників.

Російські науковці П.Е. Шлендер та Ю.П.Кокін, підкреслюючи важливу роль норм праці у визначенні розміру заробітку, зазначають, що в умовах ринкової економіки для працівників обов'язково має бути встановлений кількісний зв'язок між ступенем виконання норм праці (трудовах обов'язків), тобто фактичними результатами праці і рівнем її оплати відповідно до ціни робочої сили та норм праці. Вони вважають, що кожна одиниця кількісного виміру норми праці має отримати грошову оцінку виходячи з ціни робочої сили, а працівник та роботодавець мають домовитися про розмір оплати тієї праці, що перевищує встановлені норми [9, с.351].

Виділення невирішеної проблеми. До найбільш суттєвих проблем, пов'язаних з мотивацією праці найманих робітників, відноситься суперечність норм і нормативів, неадекватне забезпечення умов праці, а також недостатнє охоплення робітників системою матеріальних заохочень. Всі ці питання тісно взаємопов'язані і якщо за ними не спостерігати постійно, то система мотивації праці перестане діяти так, як заплановано.

Ринкові відносини по мірі свого розвитку вносять численні зміни до існуючої організації праці найманих робітників. Однією з основних є відставання нормативної бази оплати праці від змін в механізмі її організації. Це пояснюється тим, що в ринкових умовах керівнику підприємства непотрібні встановлені державою пропорції оплати праці в залежності від її складності, умов, відповідальності, і також тим, що керівник краще за всіх знає особливості і умови, в яких працюють робітники. Більше того, право керівника вирішувати питання оплати праці поєднується з його відповідальністю за результати рішень, що приймаються. З одного боку, це, безумовно, позитивно.

Але, з іншого боку, спрощення механізму нарахування оплати праці має і недоліки. По-перше, скоротились кадри трудовиків, які професійно займалися організацією оплати праці, а в багатьох підприємствах вони зовсім зникли. Підтвердженням тому є наші дослідження організації оплати праці в сільськогосподарських та промислових підприємствах Запорізької, Херсонської, Дніпропетровської, Донецької областей, промислових підприємств м. Мелітополя. Питаннями оплати праці займаються бухгалтери або кадровики. Відсутність професіоналізму негативно позначається на стимулюючій ролі оплати праці.

По-друге, на відміну від поширеної серед практиків думки, системи оплати праці не діють самі по собі. Щоби вони були ефективними, їх необхідно ретельно розробляти і ще більш ретельно слідкувати за їх впровадженням і застосуванням шляхом постійного контролю і перевірок.

Мета наукової статті. Сучасний стан нормування праці в нашій державі вносить свою немалу частку до процесу дестабілізації економіки і погіршення матеріального стану трудящих. Низький рівень організації виробництва, нормування праці і управління спричиняє зростаючу кількість порушень трудової і технологічної дисципліни, аварій і травм, низьку якість продукції тощо. До цього ж в багатьох випадках додається свавільство у виплаті заробітної плати, що ніяк не мотивує працівників до ефективної праці. Ринок потребує значного підвищення ролі трудових норм і нормативів в організації виробництва, праці і заробітної плати. Нормування праці стає чинником, що впливає на конкурентоспроможність підприємства та розмір прибутку [10]. Метою статті є розробка механізму нормування праці як базової складової ринкового механізму оплати праці (його організаційно-економічного блоку) [11, с.9].

Результати дослідження. В широкому сенсі нормування праці – це регламентування витрат праці на макроекономічному (державному або регіональному) та мікроекономічному (галузевому або внутріфірмовому) рівні.

Важливий аспект нормування праці полягає в тому, що воно є одним з основних елементів ринку праці. Акт купівлі-продажу трудових послуг передбачає їх оцінку за часом, періодичністю, змісту і обсягу 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.

В розвинутих ринкових економіках підприємці усвідомлюють, що нормування є однією з умов раціональної організації праці, скорочення затрат на виробництво, зростання прибутку і, як наслідок, підвищення заробітної плати. Робочі місця на виробничих дільницях, робочі місця службовців мають докладні описи змісту робіт з визначеними нормами часу на їх виконання. Розробка і підтримка стабільності норм і нормативів базується на таких умовах: підготовка обгрунтованої методики нормування, яка спирається на конкретні, попередньо розроблені методи виконання кожної операції і стандарти якості; затверджена прийнятна процедура перегляду норм і нормативів шляхом поступових змін в методах роботи на підставі пропозицій робітників по покращанню методів виконання операцій; грамотна структура заробітної плати, в основі якої лежить прийнятна постійна система оцінки

результатів праці. Для визначення норм у всіх галузях використовується система мікроелементних нормативів, розроблена в США і адаптована до конкретних умов інших країн.

Матеріальні стимули, які грамотно застосовуються, є найбільш цінним інструментом управління мотивацією праці найманих робітників. Для цього необхідна певна стабільність норм і нормативів. Будь-яка спроба широкого усереднення змін і включення середнього показника до нормативу призведе до значних коливань в розмірах заробітку. Тому обов'язковою умовою є точний і докладний опис методу і стандарту якості, на яких заснована норма виробітку. Якщо ж відсутнє підтвердження основи, на якій було встановлено норматив, то навіть незначна зміна методів і зниження вимог до якості нормативів спроможна зруйнувати систему матеріального стимулювання. Незначні зміни, можливо, і не потягнуть негайного перегляду нормативів, але з часом зміни в умовах праці, в матеріалах, використанні більш сучасного обладнання приведуть до появи занижених або суперечливих норм виробітку, або і того, і другого одночасно. Ступінь таких відхилень повинна буди відомою завчасно, особливо при зміні матеріалів, що використовуються у виробництві, простоях тощо, і оплачуватись за ставками, вищими за офіційно встановлені нормативи. Для контролю за процесами такого роду необхідно передбачити відповідну процедуру замірів фактичних даних, що дозволить вводити норми для таких незвичних випадків або до або в процесі змін. Для змін, які передбачити не можна, наприклад, простої з технічних або організаційних причин, необхідно застосовувати добре відомий хронометраж. Це дозволить точно визначати відхилення в часі і відповідним чином оплачувати їх. Насамкінець, однією з важливих складових механізму контролю за змінами в умовах виробництва є точний підрахунок кількості виробів або визначення обсягу виробленої продукції. Якщо всього цього не передбачити, то система стимулювання найманих робітників не буде ефективною.

Обов'язковою вимогою ринкової системи оплати праці працівників є залежність розміру заробітної плати від кількості та якості праці, тобто її результатів. Така залежність є базисом для виконання заробітної платою однієї з основних функцій – стимулюючої, у реалізації якої у сучасних умовах вкрай зацікавлені як роботодавці (у тому числі і держава), так і наймані працівники. Проте, об'єктивний вимір трудового внеску працівників, а отже і визначення справедливої матеріальної винагороди за працю не можливе без якісного нормування праці, яке на більшості вітчизняних підприємств знаходиться в занедбаному стані.

Слід зазначити, що роль нормування праці є виключно важливою в забезпеченні ефективної діяльності виробництва на всіх його рівнях. Це пояснюється підвищенням ролі економічних чинників у відносинах між роботодавцями та найманими працівниками, а також зростанням соціальної спрямованості сучасного менеджменту. Всі учасники виробничого процесу відчують потребу у встановленні обґрунтованих норм праці, оскільки роботодавець прагне отримати максимальні прибутки з мінімальними витратами, зокрема на персонал та оплату його праці, а у найманих працівників зростає інтерес до максимальної реалізації свої трудових здібностей, що, в свою чергу, неможливе без об'єктивно розрахованих норм праці.

Отже, при розрахунку заробітної плати працюючих, визначенні вартості (ціни робочої сили) нормування відіграє важливе значення. Так, по-перше, серед значного кола чинників, які впливають на зазначені показники, чільне місце посідає визначення тривалості робочого часу, ступеня напруженості праці, а також темпу роботи, що входить до змісту оперативного нормування праці на виробничому рівні.

По-друге, однією з основних функцій норм праці є їх використання для оцінки результатів праці робітників і визначення на цій основі розміру їх заробітної плати. Загальновідомо, що при використанні відрядної форми оплати праці відрядні розцінки визначаються за допомогою норми виробітку (норми часу), а при використанні почасової форми працівникам встановлюються норми обслуговування або нормовані завдання на певний період часу.

По-третє, за допомогою норм праці розраховується не лише основна заробітна плата, а й відбувається прийняття рішення про виплату надбавок, доплат та премій (у разі виконання або перевиконання певної норми).

По-четверте, в умовах ринкової економіки функція нормування праці як міри його оплати стає прерогативою підприємств, внаслідок чого зростає роль норм праці як засобу розподілу і стимулювання трудової діяльності персоналу [12].

Крім того, стан нормування праці на виробництві та якість норм, що застосовуються, виступають тими обмежуючими чинниками, які впливають на прийняття рішення щодо ефективного використання тієї чи іншої форми або системи оплати праці. Зокрема, більш жорсткими є вимоги, що висувуються до нормування праці у разі використання відрядної форми за заробітної плати – визначення відрядної заробітної плати можливо лише у разі наявності досконалої системи нормування праці і науковообґрунтованих норм часу і виробітку. Обов'язковою умовою для використання почасової форми оплати праці є розробка і використання обґрунтованих норм обслуговування, нормованих завдань, нормативів чисельності за категоріями персоналу, що дає можливість забезпечити однаковий рівень

виробничого навантаження на працівників однакового кваліфікаційного рівня.

По-п'яте, норми праці одночасно можуть відігравати і стимулюючу, і диференціюючу ролі. Через систему норм і нормативів працівники можуть бути зацікавлені в зниженні трудомісткості, удосконаленні організації праці, виробництва, раціональному використанні ресурсів, що дозволить підприємству отримати додаткові прибутки, частина яких має бути спрямована на підвищення винагороди персоналу. Рівень виконання норм за умови використання комбінованих або відрядно-прогресивної систем оплати праці забезпечує диференціацію заробітної плати працівників одного кваліфікаційного рівня, що працюють в однакових організаційно-технічних умовах, оскільки визначає, які тарифні ставки будуть використані для розрахунку заробітної плати: відрядні або погодинні. При цьому, зарубіжний досвід формування систем оплати праці показує, що відрядні тарифні ставки є вищими за погодинні, що стимулює працівників збільшувати результати праці. Так, наприклад у системі Ганта, яка використовується у США, передбачено наступні диференційовані умови оплати праці:

-при виконанні напруженої технічно обґрунтованої норми виробітку до 100% оплата відбувається за почасовими ставками, що на 10-15% нижче порівняно з розрахунковими відрядними ставками;

-при виконанні норм виробітку на 100 і більше відсотків праця оплачується за відрядною формою по розцінках, розрахованих на основі відрядних тарифних ставок [13, с.271].

За системою Аткинсона, яка є подібною до системи Ганта і знайшла широке використання у Великобританії, часові тарифні ставки почасовиків на 33% нижче тарифних ставок відрядників, а у системі Елленгхема – на 25% [13, с.272].

Встановлювати різні тарифні ставки за різного рівня виконання норм праці було рекомендовано і вітчизняним роботодавцям в Рекомендаціях щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства, затверджених Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 44 від 31.03.1999 р. В рекомендаціях зазначено, що при рівні виконання норм виробітку і виробничих завдань нижче 100 % оплату праці слід проводити за почасовими тарифними ставками (розцінками), а при виконанні на 100 і вище відсотків – за відрядними. Нормування праці в цьому документі названо невід'ємним елементом оцінки її результатів та нарахування заробітної плати більшості категорій працівників [14].

Забезпечити зв'язок між ступенем виконання норм праці і розміром заробітної плати дозволяє система оплати праці, яка представляє собою взаємозв'язок між показниками, що характеризують міру (норму) праці і міру її оплати в межах та понад норм праці, яка гарантує отримання працівником заробітної плати відповідної фактично досягнутим результатам праці (відносно норми) і узгодженої між працівником і роботодавцем ціною робочої сили [15, с.8]. Виходячи з цього, в узагальненому вигляді місце нормування праці в системі оплати праці передбачає, перш за все, визначення норм праці (норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, нормованого завдання тощо), норм оплати праці (тарифних ставок, відрядних розцінок, посадових окладів тощо) і об'єктивну оцінку результатів праці. Найбільш важливою процедурою є порівняння фактично досягнутих результатів праці зі встановленими нормами і вибір одного з трьох можливих варіантів:

1. Результати праці відповідають затвердженим нормам і працівнику належить визначити розмір базової (основної) заробітної плати. В деяких випадках відповідно до положень чинної системи оплати праці можливе стимулювання працівників за 100 відсоткове виконання норм;

2. Фактичні результати перевищують норму (за винятком норми часу) – передбачено преміювання персоналу, окрім тих випадків, в яких перевиконання норм не є бажаним (обмеженим є попит на продукцію, що випускається, обмеженими є виробничі ресурси, збільшення обсягу виробництва призводить до зниження якості продукції і т.і.);

3. При невиконанні встановлених норм праці працівник, як правило, отримує заробітну плату нижче базової та відносно нього може бути використана система дестимулюючих заходів, зокрема позбавлення премії, зниження її розміру, позбавлення інших заохочувальних виплат (у разі тривалого невиконання) тощо.

Розмір заробітної плати конкретного працівника за умов чинної системи оплати праці визначається на основі результатів такого порівняння з врахуванням норм оплати. Таким чином, з наведеного рисунку видно, що якщо на підприємстві використовуються необґрунтовані, застарілі та/або неякісні норми праці, якщо нормуванням праці не охоплені певні категорії персоналу, навіть за умови використання досконалих методик щодо визначення заробітної плати неможливим є розрахунок ефективної і справедливої заробітної плати, а отже оптимальне визначення витрат на оплату праці.

Концентровано такі переваги, виокремлені на основі дослідження провідного вітчизняного і зарубіжного досвіду в сфері нормування праці з якого видно, що за своїм характером наведені позитивні наслідки є соціально-економічними і взаємообумовленими. Крім того, вони виникають на трьох ієрархічних рівнях: перший рівень – найманий працівник → другий – підприємство → третій – держава. Отже, отримання позитивних наслідків від використання науково обґрунтованих норм на рівні підприємств можливо лише за умови відчуття змін працівниками підприємства, а отримання

макроекономічного ефекту на державному рівні – при наявності зазначених результатів на другому рівні.

Як було зазначено, в умовах ринкової економіки нормування праці на підприємстві виступає основою правильної організації заробітної плати та має базуватись на використанні прогресивних, науково обґрунтованих норм. В той же час, використання неякісних норм і нормативів може викликати у працівників недовіру до реальності виконання виробничих завдань та справедливості системи оплати праці, що використовується на підприємстві.

Г.Т.Завіновська зазначає, що недоліки в нормуванні праці, які виражаються в різній напруженості норм, рівні їх виконання визначають порушення співвідношення в оплаті праці залежно від складності роботи. Норми праці сприяють однаковій оплаті за однакоvu працю лише в тому разі, коли вони відбивають однакоvu його напруженість. На її думку, організація оплати праці значною мірою залежить від якості нормативних матеріалів, оскільки використання завищених норм часу і занижених норм виробітку в оцінці величини витрат праці призводить до порушення принципу оплати залежно від кількості затраченої праці [16, с.77].

На думку А.М.Колота, зниження якості норм трудових витрат неминуче призводить до нагромадження недоліків в оплаті праці. Його наслідком є передовсім зниження тарифної частини в заробітній платі робітників. Великий відсоток перевиконання норм створює ілюзорне уявлення про підвищення продуктивності їхньої праці. Оскільки рівень напруженості норм і їх перевиконання є різними за різними професіями, групами робітників, то це призводить до невідповідності рівнів заробітної плати з відрядною оплатою, необґрунтованої різниці в оплаті праці робітників у цілому. Необґрунтована різниця в заробітній платі порушує принцип однакової оплати за однакоvu працю і перетворюється на потужний демотиватор [17, с.164].

Відсутність наукових методів оцінки і визнання міри індивідуальної праці призвели до виникнення умов рівної оплати за нерівну працю (зрівнялівки і дискримінації в оплаті праці високої кваліфікації) [11, с.12].

Висновки та пропозиції. На підставі викладеного можна зробити наступні висновки.

По-перше, зараз існує значне відставання нормативної бази оплати праці від змін в механізмі її організації.

По-друге, питаннями оплати праці на підприємствах різних галузей займаються не трудовики, а професійно не підготовлені бухгалтери і кадровики, через що різко знизилась якість нормативної бази як основи оплати праці.

По-третє, низький рівень нормування праці, організації і управління виробництвом спричиняє порушення трудової і технологічної дисципліни, низьку якість продукції, серйозні помилки в плануванні виробництва, комплектуванні штату підприємства тощо.

Все зазначене негативно позначається на існуючій системі матеріального стимулювання робітників. Для цього необхідно поновити в штаті підприємств посади спеціалістів з нормування і оплати праці. В умовах реформування економіки, коли підприємства оснащуються новою технікою і передовою технологією, особливо велике значення повинно надаватися встановленню норм і нормативів, які відповідають сучасним вимогам. Серед підприємців необхідно проводити широке роз'яснення того, що заробітна плата, як один з основних мотивів до високоєфективної праці має базуватись тільки на науково-обґрунтованих нормах і нормативах.

Виходячи із зазначеного, розробка механізму регулювання якості діючих норм вимагає вирішення трьох взаємно пов'язаних задач:

1. Усунення економічних чинників, що негативно впливають на якість норм. Підвищення динамічності і рівня диференціації тарифних ставок, а також поліпшення системи преміювання забезпечить економічні умови встановлення і підтримки норм рівної і оптимальної напруженості.

2. Встановлення науково обґрунтованого порядку перегляду норм і відповідних важелів планомірного регулювання їх якості. Для цього мають бути широко залучені методи мікроелементного аналізу і нормування трудових процесів.

3. Створення конкретної системи економічного стимулювання якості норм, заснованої на тарифних ставках і преміях для забезпечення матеріальної зацікавленості найманих працівників в роботі по прогресивних нормах.

Створення високоякісної системи нормування праці потребує і запровадження погодинної оплати праці, стосовно якої на вітчизняних підприємствах вже тривалий час відбувається дискусія. Встановлення нормованих завдань є необхідною умовою використання погодинної оплати.

Таким чином, розглядаючи нормування праці в системі регулювання її оплати можна виокремити такі його пріоритетні завдання щодо формування справедливої заробітної плати та регулювання рівня витрат на оплату праці:

-визначення об'єктивної оцінки праці (шляхом порівняння фактично зафіксованих результатів праці зі встановленими нормама та нормативами) як підґрунтя для розрахунку справедливої заробітної плати. Під справедливою заробітною платою пропонуємо розуміти таку винагороду за працю, яка чітко

відповідає кількості і якості витраченої праці;

-формування (посилення) матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні ефективності виробництва через прагнення досягти перевиконання норм або принаймні їх 100 відсоткового виконання (за існуючих організаційно-технічних умов);

-забезпечення економічно обгрунтованих співвідношень між зростанням продуктивності праці і заробітної плати;

-створення умов для раціонального використання коштів на оплату праці шляхом забезпечення ефективного рівня заробітної плати. При цьому ефективним рівнем заробітної плати слід вважати такий, що забезпечує отримання приросту доходу підприємства (обсягу валової продукції) від зростання розміру коштів на оплату праці.

Аргументом на користь удосконалення і розвитку системи нормування праці на всіх рівнях управління, підвищення уваги до питань обгрунтованості норм праці з боку всіх суб'єктів соціально-трудоових відносин має стати система переваг, які надає формування системи науково обгрунтованих норм праці для умов соціально-орієнтованої ринкової економіки. Зміст цієї системи, з нашої точки зору, полягає в наступному.

Переваги використання системи науково обгрунтованих норм праці для соціальних партнерів, а саме:

-для найманих працівників – це забезпечення нормальної інтенсивності праці; збереження працездатності; отримання справедливої винагороди за працю; формування задоволеності працею; виникнення мотивів для підвищення трудової активності та якості робочої сили;

- для підприємства – це: підвищення ефективності виробництва; раціональне використання робочої сили; ефективне використання коштів на оплату праці персоналу; зниження соціальної напруженості в колективі; оптимізація взаємовідносин роботодавця з найманими працівниками; зростання конкурентоспроможності підприємства та його інвестиційної привабливості;

- для держави – це ефективне використання трудового потенціалу; зростання добробуту громадян; зменшення кількості соціально-трудоових конфліктів; розвиток різних галузей економіки; забезпечення економічного зростання в країні.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Маркс К., Енгельс Ф. Соч. Т. 23. С. 87.
2. Колот А. Нормування праці та його роль у функціонуванні економіки ринкового типу // Україна: аспекти праці. - №3. – 1998. – С.46-50.
3. Савкова С., Терещенко О. Шляхи вдосконалення нормування праці (за матеріалами регіонального обстеження) // Україна: аспекти праці. – 2002. - №2. – С.41 – 45.
4. Бондаренко О.М. Міра праці і винагороди в системі ринкової мотивації робочої сили // Регіональні перспективи. – 2002. - № 3-4.- С. 161 – 162.
5. Бондаренко О.М. Нормування праці як важлива складова ринкової системи стимулювання робочої сили // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудоовые отношения и социальная политика в современных экономических условиях: Сб.науч. тр.- Т4, ч.2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2003. - С.105 – 111.
6. Яковлев Р. Нормирование труда: необходимость и задачи возрождения // Российский экономический журнал. - 2001. – №9. – С.64 – 68.
7. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудоові відносини: Підручник. – К.:Т-во «Знання», КОО, 2006. – 559 с.
8. Сандуленко М.Ю., Перепельчук Т.В. Принципи та методичні підходи до створення нормативної бази для нормування праці на підприємстві // Формування ринкової економіки: Зб.наук. праць. Спецвип. до 100 річчя Київського національного економічного університету та 40-річчя кафедри управління персоналом. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т.2.Управління персоналом в організаціях. – К.:КНЕУ, 2005. – С.278 – 283.
9. Економіка труда: Учебник / Под ред. П.Э.Шлендера и Ю.П. Кокина. – М.: Юристъ, 2002. – 592 с.
10. Дулуб Л.М. Організація праці та заробітної плати в ринковій економіці: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.06.01 / Харківський державний економічний університет. - Харків, 2000. - 16 с.
11. Бондаренко О.М. Вдосконалення ринкового механізму оплати праці: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07 / Інститут демографії та соціальних досліджень. - К., 2007. - 22 с.
12. Зубкова А., Суєтина Л. Нормирование труда в рыночных условиях // Человек и труд.– 2000. - №2. – С.81-85.
13. Адамчук В.В. и др. Економіка труда: Учебник для студентов вузов, обучающихся по экон. спец. / Под ред. В.В.Адамчука. – М.: Финстатинформ, 1999. – 432 с.

14. Рекомендації щодо визначення заробітної плати працюючих в залежності від особистого внеску працівника в кінцеві результати роботи підприємства / Наказ Міністерства праці та соціальної політики № 44 від 31.03.1999 р.// <http://zakon.rada.gov.ua>
15. Шабанова Г.П. Система оплаты труда и компенсации на предприятии. – СПб.: ООО «Изд-во ДНК», 2001. – 192 с.
16. Завіновська Г.Т. Економіка праці : навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003. – 300с.
17. Колот А.М. Мотивація персоналу: Підручник. – К.: КНЕУ, 2002. – 337 с.
18. Экономика труда и социально-трудовые отношения / Под ред. Н.А.Волгина, Ю.Г.Одегова. – М.:”ЭКЗАМЕН”, 2002.- 736с