

УДК 331.103

СУБЪЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА



Кулькова Инна Анатольевна

Доктор экономических наук, доцент
профессор кафедры Экономики труда
и управления персоналом
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
экономический университет»

redactor@progress-human.com
ул. 8-е Марта, 70, офис 232,
г.Екатеринбург, РФ, 620144
+7 (982) 62-40-400

Аннотация. Статья направлена на осмысление роли и компетенций основных субъектов нормирования труда в России на современном этапе. Автор изучает правовое обеспечение деятельности по нормированию труда как системы в Российской Федерации. Изучение Трудового кодекса РФ позволило выделить трех субъектов нормирования труда: государство, работодателя и профсоюзный орган. Автор изучил нормативные документы, регламентирующие систему нормирования труда со стороны государства, и выявил их рекомендательный характер. Изучение возможностей работодателя как субъекта нормирования труда позволило выявить ряд актуальных проблем. Далее приводятся ограничения в деятельности профсоюзных органов. Автор выделяет в качестве субъекта совершенствования нормирования труда научные рекомендации, приводит зарубежный опыт обращения в консультационные фирмы по вопросам нормирования. В заключении автор перечисляет актуальные функции нормирования труда и определяет характерные особенности развития системы нормирования труда в России на современном этапе.

Ключевые слова: нормирование труда; совершенствование нормирования труда; качество нормирования труда; методы установления норм; пересмотр норм.

JEL коды: D 45, M 11, P 27.

Введение

Система нормирования труда выступает составной частью системы управления персоналом. Она включает в себя методы и способы установления норм труда для выполнения различных видов работ.

Вопросы нормирования труда в последнее время приобретают особую актуальность, как в теоретическом плане, так и в практическом, в связи с необходимостью в условиях усиления конкуренции сокращать затраты на производство, особенно в тех отраслях экономики, где статья расходов «заработная плата» занимает львиную долю себестоимости. Можно отметить, что литература по организации нормирования труда в настоящее время имеется [2; 9], в ней содержатся рекомендации по разработке норм на предприятиях [4-8; 10], методах нормирования труда, организации процесса нормирования труда на предприятии.

Однако не все субъекты нормирования труда обладают достаточным уровнем компетенций для проведения эффективной работы по совершенствованию системы нормирования труда, наблюдаются неоправданные ожидания.

Целью настоящей научной статьи является осмысление роли и компетенций основных субъектов нормирования труда в России на современном этапе, развертывание дискуссии о направлениях развития системы нормирования труда.

Анализ состояния субъектов совершенствования нормирования труда

Нормативное обеспечение деятельности по нормированию труда как системы существует в РФ в определенном правовом поле. В частности, вопросы нормирования труда работников регламентированы Трудовым кодексом РФ. В качестве субъектов нормирования труда данный закон называет: государство, работодателя, профсоюзный орган. Разберем каждый из перечисленных субъектов.

Государство, во-первых, контролирует законность установления норм работодателями в судах и трудовой инспекции, во-вторых, государственное регулирование системы нормирования труда предусмотрено в части разработки типовых норм. При этом обязательность разработки таких норм законодательством не предусмотрена, т.е. наличие типовой нормы не является основанием для отказа предприятия от разработки собственной нормы с учетом особенностей организации производственного процесса.

В развитие данной деятельности определен порядок разработки и утверждения типовых норм труда. Порядок введен Постановлением РФ от 11.11.2002 г. № 804.

1. Нормы труда для однородных работ разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики (далее именуется - федеральный орган исполнительной власти).

2. Утверждаются Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации.

3. Утверждаются в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти.

Минтрудом России также утверждены:

–Методические рекомендации по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях - Приказ от 30.09.2013 N 504;

–Методические рекомендации для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда - Приказ от 31.05.2013 N 235.

–Методические рекомендации по разработке типовых норм труда в основном предполагают использование аналитического метода установления норм с использованием двух методов анализа рабочего времени (фотографии рабочего времени и хронометража), данных учета и отчетности, результатов анализа организации труда и разработки мер по ее совершенствованию.

–Методические рекомендации по разработке системы нормирования труда в государственных учреждениях предлагают способ разработки внутренних норм предприятия на основе отраслевых типовых.

Анализ нормативных документов позволяет сделать выводы, что государство рекомендует, как разрабатывать нормы и нормативы на предприятии; оказывает методическую помощь предприятиям, разрабатывая отраслевые, типовые нормы; определяет обязательный порядок установления норм на предприятии, и обязанности работодателя перед работников в связи с их установлением. При этом при разработке типовых норм используются лишь два метода анализа рабочего времени: фотография рабочего времени и хронометраж, т.е. аналитический метод нормирования труда.

Работодатель, в соответствии с Трудовым кодексом, является основным звеном совершенствования организации и нормирования труда.

Часть 2 ст. 159 гл.22 Трудового Кодекса РФ гарантирует применение системы нормирования труда на предприятии, определяемой работодателем. Трудовой кодекс определяет возможность для работодателя пересматривать нормы в связи с изменением организации производственного процесса: по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Законодательством установлена обязанность работодателя при изменении норм уведомить работника не позднее, чем за 2 месяца до внедрения новых норм.

ТК также вменяет в обязанность работодателю обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки, а именно обеспечить:

– исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

– своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

– надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

– условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (4, ст. 163).

В компаниях, где еще в советский период был накоплен богатый опыт по организации и нормированию труда, и которые не растеряли этот опыт за период 90-х годов, такая самостоятельность в определении норм труда не вызывает недоумения или протеста. В тех же организациях, которые были созданы в 21 веке, ощущается явная нехватка специалистов, способных организовать процесс нормирования, или консультационных фирм, готовых помочь в разработке трудовых норм.

Профсоюзный орган, который упоминается в Трудовом кодексе как один из субъектов нормирования труда, обязан участвовать в установлении норм и разработке коллективного договора, где также могут закрепляться эти нормы. Однако, для того, чтобы спорить с администрацией в случае установления ею неоправданно жестких трудовых норм, профсоюзу необходимо провести собственные расчеты по установлению норм, чего представители профсоюза сделать не могут, не только в силу отсутствия должной квалификации, но и высокой трудоемкости работы по нормированию. Представители профсоюза не могут проводить в цехах в среднем 70% рабочего времени, необходимого для установления норм, кроме того, в отдельные цеха (участки) у них может просто не быть допуска.

Автор выделяет в качестве субъекта нормирования труда также *научные организации*, начиная с ВНИИ Труда Минтруда России, научно-исследовательских институтов, образовательных организаций высшего, среднего профессионального и дополнительного образования, и заканчивая отдельных экспертов. Их исследования и расчеты носят рекомендательный характер.

Если обратиться к зарубежному опыту, то, например, в США, около 80% фирм осуществляют нормирование труда собственными силами при помощи собственного персонала, 18% - нормирование осуществляли с помощью специализированных фирм [1; 3].

Существующие на Западе консультативные фирмы по нормированию труда предлагают пользователям пакеты стандартных программ для решения задач нормирования труда (при использовании, например, методов моментных наблюдений и линейного программирования). Однако, в России таких консультационных фирм недостаточно, а в некоторых регионах - вообще нет, наблюдается нехватка специалистов по техническому нормированию, освоивших современные инструменты и методы нормирования. Там же, где такие консультационные фирмы имеются, стоимость их услуг оказывается невозможно высокой для мелких и средних предприятий. Все это приводит к тому, что работодатели не могут получить необходимую консультацию по нормированию.

Заключение.

Организация нормирования труда персонала в условиях рынка является важнейшим звеном управления. Функциями нормирования труда на современном этапе выступают: планирование производства; рационализация производственных и трудовых процессов; установление меры труда и меры вознаграждения за труд; основание для эффективной организации труда; определение и оценка резервов для повышения производительности труда; обеспечение нормальной интенсивности труда.

Характерные особенности развития системы нормирования труда в России на современном этапе:

- повышение интереса к нормированию после более 20 лет отсутствия вложений денег и времени в эту область научного знания;
- отсутствие необходимого числа квалифицированных специалистов по техническому нормированию, освоивших современные инструменты и методы нормирования;
- неразвитая сеть учебных заведений, осуществляющих подготовку и повышение квалификации нормировщиков;
- недостаточное количество консультационных фирм, оказывающих услуги по разработке трудовых нормативов и установлению норм на предприятиях заказчиков;
- нехватка адаптированных под цели нормирования труда компьютерных программ, позволяющих автоматизировать процесс расчета норм труда;
- неудовлетворительное обеспечение организаций и ученых заведений нормативными материалами и научно-методическими пособиями по нормированию труда.

Литература:

1. Alesina A., Algan Y., Canuc P., Giuliano P. Family Values and the Regulation of Labor// Discussion Paper. – N 7688. – February 2010. – 58 p.
2. Knudsen J.S. The Growth of Private Regulation of Labour Standards in Global Supply Chains: Mission Impossible for Western Small- and Medium- Sized firms?// Journal of Business Ethics. – Vol. 117. – N 2. – p.387-398
3. Rasmussen M.B. The Politics of Time: The Revolution of Working Time Regulations in 22 Industrialized Countries from 1870 to 2010 Aarhus University. – 2015.- URL: <http://www.researchgate.net/publication/281824532>
4. Perevoschikov Y.S. Labour process (engineering-economic research into working standards). – Izhevsk: Publishing house “Udmurt university”. – 2012. – 246 p.
5. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда в промышленности. - М.: Норма. - 2003. - 400 с.
6. Нормирование труда: Учебник: [Для вузов по специальности "Экономика труда"] /В. Б. Бычин, С. В. Малинин; Под ред. Ю. Г. Одегова; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М.: Экзамен. – 2002. – 319 с.
7. Организация и нормирование труда/ Под ред. В.В.Адамчука/ ВЗФЭИ. – М.: Финстатинформ. — 1999. – 301 с.
8. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М.: КНОРУС. – 2011. – 320 с.
9. Производительность, организация и нормирование труда: поиск решений. – М.: ЗАО «Финстатинформ». – 2000. – 108 с.
10. Справочник по нормированию труда: В 2 т. Т.1: основы нормирования труда/ ВЦП; Под общ.ред. А.А.Пригарина, В.С.Серова. – М.: Машиностроение. – 1993. – 356 с.

SUBJECTS OF MODERN WORKING-TIME RATIONING PERFECTION

Koukova Inna

Doctor of Economics, Professor in Ural State University of Economics

Yekaterinburg, Russia

Abstract: The article is aimed at understanding the role and competences of the main subjects who carry out the labor regulation in Russia at the modern stage. The author examines the legal maintenance of labor rationing activity as a system in the Russian Federation. The study of Russian Labor Code allowed allocating three working-time rationing subjects: the state, the employer and the trade union body. The author has studied normative documents regulating the labor rationing system by the state, and has identified them as a recommendation. The study of employer opportunities as the subject of working-time rationing allowed revealing a number of pressing problems. Further restrictions in the activities of trade union bodies were identified. The author identifies scientific advices as the subject of improving the working-time rationing, and shows foreign experience of appeal to the consulting companies with the labor rationing questions. In conclusion, the author lists the current functions of the working-time rationing and determines the characteristics of the development process of work rationing system in Russia at the modern stage.

Keywords: regulation of labor; analysis of the valuation of work; quality-valuation of work; methods for establishing standards; revision of Standards.

JEL Code: D 45, M 11, P 27.

References

1. Alesina A., Algan Y., Canuc P., Giuliano P. Family Values and the Regulation of Labor// Discussion Paper. – N 7688. – February 2010. – 58 p.
2. Knudsen J.S. The Growth of Private Regulation of Labour Standards in Global Supply Chains: Mission Impossible for Western Small- and Medium- Sized firms?// Journal of Business Ethics. – Vol. 117. – N 2. – p.387-398
3. Rasmussen M.B. The Politics of Time: The Revolution of Working Time Regulations in 22 Industrialized Countries from 1870 to 2010 Aarhus University. – 2015.- URL: <http://www.researchgate.net/publication/281824532>
4. Perevoschikov Y.S. Labour process (engineering-economic research into working standards). – Izhevsk: Publishing house “Udmurt university”. – 2012. – 246 p.
5. Genkin B.M. Organizatsiya, normirovanie i oplata truda v promyshlennosti. - M.: Norma. - 2003. - 400 p.
6. Normirovanie truda: Uchebnik: [Dlya vuzov po spetsialnosti "Ekonomika truda"] /V. B. Byichin, S. V. Malinin; Pod red. Yu. G. Odegova; Ros. ekon. akad. im. G. V. Plehanova. - M.: Ekzamen. – 2002. – 319 p.
7. Organizatsiya i normirovanie truda/ Pod red. V.V.Adamchuka/ VZFEI. – M.: Fin-statinform. – – 1999. – 301 p.

8. Pashuto V.P. Organizatsiya , normirovanie i oplata truda na predpriyatii. – M.: KNORUS. – 2011. – 320 p.
9. Proizvoditelnost, organizatsiya i normirovanie truda: poisk resheniy. – M.: ZAO «Finstatinform». – 2000. – 108 p.
10. Spravochnik po normirovaniyu truda: V 2 t. T.1: osnovyi normirovaniya truda/ VTsP; Pod obshch.red. A.A.Prigarina, V.S.Serova. – M.: Mashinostroenie. – 1993. – 356 p.

Contact

Inna Koulkova

Ural State University of Economics

70-232, 8th of March Str., 620144, Yekaterinburg, Russia

redactor@progress-human.com