

## НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА: НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ

В.Г. Локтев,

*доктор экономических наук, зав. кафедрой экономики и социологии Белорусского государственного экономического университета*

В период централизованной экономики организации нормирования труда уделялось серьезное внимание как одному из важнейших средств повышения эффективности производства. Рост национального дохода, производительности труда обеспечивался планированием, контролем за мерой труда со стороны государства путем установления норм трудовых затрат и на основе этих норм - фонда заработной платы.

Исследованиями отечественных представителей науки, специалистами и практиками в области науки нормирования и экономики труда была создана теория нормирования труда, заложены методологические, методические и организационные основы установления норм затрат труда, создана база нормативных материалов для нормирования затрат труда всех категорий работников.

Вместе с тем в полной мере достижения теории, методологии и практики нормирования в условиях административно-командной системы реализовать не удалось. По мере усиления централизации управления нормированием труда нормы затрат труда все меньше выполняли свои основные функции меры труда, «фундамента» планирования производства, меры вознаграждения за труд, оценки производительности, цены продукции. В условиях централизованной экономики росло негативное отношение к нормированию труда со стороны работников предприятий, ослабла его роль в организации производства, ценообразовании, повышении качества продукции и услуг.

Система организации нормирования труда, основанная на жесткой централизации, регламентации и разделении работ между исполнителями, строгом контроле за трудовой дисциплиной, индивидуальной сделной форме поощрения, увязке нормирования труда с централизованным выделением фондов оплаты труда, не давала должного

эффекта. Неоднократно предпринимаемые попытки добиться коренного улучшения нормирования труда также осуществлялись волевыми способами и практически не приносили положительных результатов, поскольку осуществлялись без тесной увязки с интересами самих предприятий. Так, постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 мая 1973 г. «О мерах по улучшению нормирования труда» была принята программа действий по дальнейшему совершенствованию нормирования труда. Основной ее лейтмотив: где есть труд, там должна быть и научно обоснованная норма независимо от формы и системы его оплаты.

Однако любые попытки целенаправленного внедрения «сверху» планов научной организации труда, коллективных форм организации труда, аттестации и рационализации рабочих мест, расширения сферы нормирования труда и повышения его качества неизменно и вполне закономерно встречали скрытое сопротивление как рабочих, так и руководителей предприятий.

Централизованный порядок планирования средств на оплату труда, жесткая регламентация со стороны государства тарифных ставок и окладов привели к тому, что нормы времени использовались на предприятиях в качестве регулятора уровня заработной платы, что, в свою очередь, отрицательно сказывалось на качестве выполнения норм, приводило к снижению темпов роста эффективности производства и производительности труда. На предприятиях промышленности СССР прирост производительности труда за счет этого фактора уменьшился с 1,78% в 1985 г. до 0,8% в 1989 г.

Негативные последствия директивно устанавливаемого порядка организации и нормирования труда можно проследить на примере распространения метода Щекинского химического комбината по мобилиза-

ции коллектива трудящихся на увеличение объемов производства за счет роста производительности труда [1].

Несмотря на несомненную эффективность щекинского метода - увеличение выпуска продукции за время эксперимента в 3,1 раза, повышение производительности труда в 4,1 раза, рентабельности - в 4 раза, средней заработной платы - на 65%, высвобождение с действующих производств около двух тысяч человек - из-за серьезных препятствий на пути его внедрения широко распространения этот метод не получил. Получив статус метода хозяйствования, он, тем не менее, реализовывался в условиях старой практики подхода, оценки и планирования. Даже руководителю, хорошо разбирающемуся в экономических и социальных последствиях внедрения щекинского метода, невыгодно ставить и себя, и предприятие в очень тяжелые экономические условия главным образом по причине уравнилельного подхода к оценке и планированию.

На предприятиях в условиях административно-командных методов хозяйствования нормы затрат труда не в полной мере выполняли заложенные в них функции. Затратный характер экономики, неподвижность тарифных ставок, их низкий уровень негативно отражались на качестве выполнения норм и не содействовали применению обоснованных норм затрат труда,

В результате нормирование труда приняло на предприятиях крайне искаженные формы, а сами нормы стали выполнять несвойственную им функцию регулятора уровня заработной платы. Как следствие, применяемые на предприятиях нормы труда перестали быть его общественно необходимой мерой.

**С переходом на рыночные отношения хозяйствования, принятием Закона «О предприятии» в Республике Беларусь права предприятий значительно расширились.** Основная работа по нормированию труда перешла к ним. Отказавшись от организационно-распорядительных методов управления, государство задействовало экономические и социально-психологические рычаги повышения эффективности, свойственные рыночной экономике. В результате состояние нормирования труда стало повсеместно ухудшаться. Некоторые руководящие работники, рассматривая

нормирование труда как регулятор заработной платы и не видя его роли в организации производства, стали вообще отвергать целесообразность нормирования.

**В странах с развитой рыночной экономикой нормирование труда традиционно рассматривается в качестве важнейшего составляющего звена внутрифирменного управления.** Определение затрат труда, осуществляемое на основе нормирования, связывается с планированием, организацией, мотивацией, контролем, т. е. именно с теми главными функциями, которые выполняет управление. Зарубежные специалисты отмечают, что внедрение специальных программ по нормированию труда обеспечивает предпринимателям значительный эффект, выражающийся в увеличении объемов выпуска продукции, в повышении ее качества, конкурентоспособности за счет сокращения издержек. К примеру, внедрение специальных программ по нормированию на американской фирме «Northern Telecom inc.» приносит ей 1 млн долл. экономии в год.

Постоянное совершенствование организации и нормирования труда сегодня, в условиях создания развитого рынка, становится важнейшим элементом управления многих предприятий, поскольку стабильность неэкономического положения, техническое и социальное развитие смогут обеспечиваться только при постоянном снижении всех видов производственных затрат, в том числе и затрат труда. Практика показывает, что наиболее динамичным видом ресурсов являются затраты труда. При этом, как правило, сокращение трудовых затрат одновременно обеспечивает снижение затрат на единицу продукции по другим видам производственных ресурсов - затрат на основные фонды, топливо, различные энергоносители, тем самым существенно влияя на себестоимость производства продукции, даже при невысокой доле расходов, связанных с оплатой труда. Кроме того, предприятия на основе сокращения трудовых затрат могут получить дополнительный доход за счет увеличения объема выпуска продукции при неизменной технической базе и производственных площадях.

Необходимо отметить, что **в новых экономических условиях роль и функции, выполняемые нормами, имеют принципиаль-**

ные особенности. Так, функции норм в условиях рыночных отношений уже не ограничиваются сферой конкретного предприятия, они позволяют сопоставить эффективность труда на нем со среднеотраслевыми показателями, показателями родственных предприятий и на этой основе судить о конкурентоспособности выпускаемой им продукции в части трудовых затрат.

Не менее важным является и то, что в новых условиях, когда происходят изменения в социально-трудовых отношениях, меняется и мотивация, и результативность труда как отдельного работника, так и всей совокупности наемных работников. Опыт ряда предприятий нашей страны, который подтверждает и практика развитых стран, и в частности Японии, свидетельствует, что решение вопросов организации и нормирования труда в современных условиях превращается из чисто инженерной в комплексную социально-экономическую задачу, которая, наряду с анализом выполняемой работы, должна включать вопросы повышения удовлетворенности трудом, развития работников, перспектив их дальнейшей трудовой деятельности.

Такой подход позволяет учесть интересы работника, сделать его активным участником процесса введения всего нового в производство и способствовать повышению эффективности производства.

Особенность нормирования труда в современных условиях определяется и изменившимися трудовыми отношениями нанимателя и наемного работника, в связи с чем нужна соответствующая нормативная база.

**Образование суверенного государства, рост значимости нормирования труда при переходе к рыночной экономике требуют создания в республике системы управления нормированием труда,** определяют важность дальнейшего развития теории и совершенствования методологии нормирования труда всех категорий работающих.

Необходимость разработки методологических, методических и организационных вопросов, аргументации возрастающей роли нормирования труда как элемента управления экономическим, техническим и социальным развитием предприятия любой формы собственности (государственного, акционерного, Црэдшного, малого, частного), а также совершенствования

организационно-методологической системы нормирования применительно к рыночным отношениям обуславливает основные направления государственного управления в вопросах организации нормирования труда в республике.

Анализ организации нормирования труда показал недостаточную помощь предприятиям со стороны министерств и отраслевой науки. Во всех отраслях экономики (за исключением концерна «Беллегпром») в отраслевых тарифных соглашениях не рассматриваются вопросы совершенствования нормирования труда, а лишь дублируются статьи Трудового кодекса Республики Беларусь. В отраслевом тарифном соглашении концерна «Беллегпром» отражены особенности нормирования труда многостаночников и работающих на конвейерных линиях [3].

Перенос центра тяжести работы по организации и нормированию труда на предприятия, **государство должно создавать механизм правового, научно-методического и нормативного обеспечения эффективности работы на предприятиях по совершенствованию организации и нормирования труда посредством оптимального сочетания функций государственных органов и предприятий.** При этом роль государственных органов в переходный период должна быть более активной. Децентрализация управления экономикой не должна приводить к утрате государством функций формирования новой трудовой стратегии, разработки принципов социального согласия для защиты трудящихся при повышении напряженности норм, определения единых принципов организации и нормирования труда, что характерно для всех развитых стран.

Процессы становления рынка, необходимость обеспечения конкурентоспособности выпускаемой продукции, рост требований к ее качеству должны вызвать к жизни новые методы и подходы к организации и нормированию труда. В основе этих подходов должны лежать стремление к наиболее полному использованию интеллектуальных и профессиональных способностей, дальнейшее развитие потенциала работника, обогащение содержания труда. С этой точки зрения, **совершенствование организации и нормирования труда следует проводить на основе концепции качества трудовой деятельности.**

Основными составляющими качества трудовой деятельности являются:

- справедливое и соответствующее вознаграждение за труд;
- безопасность и здоровые условия труда;
- возможность развивать и использовать свои способности, удовлетворять потребность в самореализации и самовыражении;
- возможность профессионального роста и уверенность в будущем;
- хорошие взаимоотношения в трудовом коллективе;
- социальная полезность труда.

В западных странах с развитой рыночной экономикой выработкой политики в области концепции качества трудовой жизни занимаются государственные структуры. Вопросы организации производства, труда и управления в концепции необходимо рассматривать как важнейшее средство *гуманизации труда*, которая включает:

- обогащение содержания труда в соответствии с квалификацией специалиста, при котором он совмещает функции работников основного и вспомогательного производства, контроля за качеством продукции и некоторые организационные функции;
- чередование рабочих мест, возможность в процессе труда переходить с одного рабочего места на другое, чтобы избежать утомительного монотонного труда;
- группирование нескольких разнородных кратковременных операций, наиболее полное приспособление производства к человеку;
- развитие коллективных форм организации труда, демократизацию структур управления, совершенствование форм трудовой демократии, широкое и активное участие работников в решении всех производственных задач.

В большой степени прогрессивные меры по гуманизации труда обеспечиваются использованием рациональной организационной оснастки, соответствующей эргономикой рабочих мест. К сожалению, сегодня этим вопросам в республике уделяется мало внимания.

Поиском решений организации труда с позиций его гуманизации необходимо заниматься и государству, которое в лице Министерства труда и социальной защиты может

сформировать отечественную концепцию качества трудовой жизни, определить перспективные задачи совершенствования организации труда на основе его гуманизации, а также основные пути их реализации, предусматривающие научные исследования, разработку методических материалов и рекомендаций и пр.

В условиях рыночных отношений предприятиям необходим высокий уровень внутрипроизводственного планирования, который невозможен без качественного нормирования труда. Нормы труда выступают одним из элементов, определяющих производственную мощь предприятий и структурных подразделений, загрузку оборудования, календарные планы производства, длительность производственного цикла, численность работников; нормы также обеспечивают синхронизацию в работе многих подразделений и категорий работников и др. Поэтому **главной целью в управлении трудом на предприятии является определение, с одной стороны, норм затрат труда в процессе производства, а с другой - путей их оптимизации.**

Использование на предприятии прогрессивных норм трудовых затрат играет в условиях рыночных отношений очень важную роль в обеспечении экономического благополучия предприятия, конкурентоспособности выпускаемой им продукции.

С усилением значения норм в снижении цены выпускаемых изделий, расширением их функций во внутрифирменном планировании, а также с необходимостью ориентации норм на возможности и потребности работника работа по обеспечению конкурентоспособности выпускаемой продукции должна строиться на следующих основных направлениях.

- **Максимально возможное расширение сферы нормирования труда, обеспечивающее измерение и оценку трудового вклада каждого работника.**

Радикальная экономическая реформа предполагает более широкое применение норм труда в качестве основы для установления экономических нормативов и других показателей, используемых для планирования и организации производства, объективной оценки работы коллективов и отдельных работников. Жесткая конкуренция в сфере сбыта продукции требует реальной оценки затрат

труда на всех стадиях подготовки и выпуска изделий: проведение исследований, техническая подготовка, изготовление продукции, выполнение вспомогательных работ и управление. Это выдвигает на первое место принцип всеобщности нормирования труда всех категорий работающих на предприятиях (рабочих, руководителей, специалистов и служащих), причем преимущественно методами прямого нормирования, позволяющими определять трудоемкость работ и заданий, устанавливать оптимальную загрузку, повышать эффективность их труда и усиливать зависимость его оплаты от конечных результатов.

• **Нормы должны отражать общественно необходимые затраты труда и быть едиными на одинаковые работы, выполняемые в аналогичных организационно-технических условиях.**

Работа по нормированию труда должна проводиться систематически и охватывать весь «жизненный цикл» нормы - анализ действующих норм, введение новой нормы (на новую продукцию) или замена действующей нормы новой, освоение нормы, последующий анализ и проведение работы в перспективных направлениях путем введения новой техники, прогрессивной технологии, организации производства и труда, с тем чтобы трудовые затраты на предприятии всегда были более низкими, чем соответствующие общепромышленному уровню, и обеспечивали реализацию продукции.

Длительное время значение анализа состояния организации труда, эффективности использования рабочего времени, фактических затрат времени на выполнение работ, их соответствия нормированным затратам недооценивалось, и эта работа проводилась нерегулярно, от случая к случаю.

Систематическая работа по анализу организации труда и действующих норм в сочетании с сопоставлением фактических затрат труда на аналогичных предприятиях обеспечивает условия для создания эффективной системы работы по снижению удельных трудовых затрат на выпускаемую продукцию.

• **Обоснованность норм с учетом социальных, психофизиологических и половозрастных факторов.**

Это позволит при высокой производительности труда в условиях рынка сохранить

работоспособность и здоровье человека на основе обоснованных режимов его труда и отдыха, что имеет особое значение для отдельных категорий работников (беременных женщин, лиц пенсионного и предпенсионного возраста, инвалидов, подростков).

Нормы трудовых затрат должны разрабатываться исходя из организационно-технических условий производства (оборудования, технологии, материалов, организации производства и труда), которые имеются на производстве или могут быть созданы к моменту введения норм. При этом необходимыми по величине признаются затраты времени, соответствующие эффективному для конкретных условий производства использованию трудовых и материальных ресурсов и обеспечивающие нормальные условия труда и допустимую нагрузку на работников.

Установление норм должно основываться на всестороннем их обосновании (техническом, организационном, психофизиологическом, экономическом и социальном). В связи с этим важнейшей задачей Министерства труда является создание научно-методической основы социально-экономической оптимизации норм труда.

• **Учет передовых достижений науки и практики.**

В условиях обострения проблемы реализации продукции и конкурентной борьбы между товаропроизводителями требования маркетинга будут вынуждать предприятия обеспечивать соответствие норм труда как минимум среднепрогрессивным условиям производства, а также постоянно сравнивать их с нормами на предприятиях, выпускающих аналогичную продукцию.

На основе данных анализа осуществляется планирование новых организационно-технических условий выполнения работ - применение более производительного оборудования, прогрессивной технологии, внедрение более рациональной организации производства и труда, использование эффективных методов и приемов труда, повышение квалификации работников, улучшение условий труда.

Разработанные таким образом организационно-технические условия служат основой для установления новых норм затрат труда. По результатам фотохронометражных наблюдений фактические затраты должны быть скор-

ректированы исходя из соотношения фактического и нормативного темпов работы.

После разработки и утверждения норм, соответствующих новым организационно-техническим условиям, на рабочих местах должны быть осуществлены мероприятия, обеспечивающие их соблюдение, а также проведена работа по освоению вводимых норм работниками.

• **Формирование системы управления снижением трудоемкости продукции, позволяющей осуществлять постоянное целенаправленное воздействие на экономию затрат труда на всех стадиях цикла «исследование - проектирование - производство - эксплуатация»-.**

Понятие необходимых трудовых затрат должно войти в сознание всех участников этого процесса, который начинается с выдачи технического задания на проектирование и заканчивается обоснованием и установлением оптовых цен на продукцию и услуги.

Нынешние формы хозяйствования дают полную свободу предприятиям в вопросах организации и нормирования труда. От административно-командных, запретительных функций министерства и ведомства республики должны перейти к выполнению задач, способствующих эффективному хозяйствованию предприятий, таких как разработка норм и нормативов затрат труда, имеющих межотраслевое и отраслевое применение; организация работы по отслеживанию и использованию достижений мировой практики в области управления нормированием и организацией труда; разработка единых подходов к оптимизации норм труда; обеспечение профессиональной подготовки и т.д.

**Система управления нормированием труда на предприятии должна осуществляться через управление трудовыми затратами на каждом уровне организационной структуры производства, т. е. должна формироваться система норм различной степени укрупнения.** С ее помощью в зависимости от типа и вида производства можно определять затраты труда, начиная с отдельных элементов технологического процесса и заканчивая трудоемкостью изделий. Для этого на предприятии могут создаваться централизованные службы нормирования совокупных затрат с включением в их состав специалистов различного профиля:

конструкторов, технологов, психологов, физиологов, нормировщиков, специалистов по организации труда и управлению. Статус службы, занятой нормированием трудовых затрат, определяется соответствующим положением, утвержденным руководителем предприятия, которое может включать следующие разделы:

- общая часть (место и значение службы, ее подчиненность);
- основные задачи, цель создания, направления деятельности;
- функции (комплекс постоянных работ). При наличии в составе службы структурных подразделений, наряду с общими функциями службы, выделяются также специфические функции каждого из них;
- структура службы;
- взаимоотношения с другими службами (обмен информацией с указанием периодичности или конкретных сроков);
- права и ответственность руководителя службы.

Учитывая потребности системы управления предприятием, служба нормирования труда может быть разделена на две группы.

1. *Группа, связанная с оперативным управлением*, которая отвечает за:

- определение заводских нормативов времени;
- разработку текущих норм;
- проведение наблюдений и измерений в связи с разработкой и пересмотром норм, анализом использования рабочего времени;
- установление нормативной трудоемкости по результатам рационализации рабочих мест.

2. *Группа, выполняющая аналитико-концептуальные функции, связанные с информационным обеспечением принимаемых стратегических решений в среднем и высшем звеньях управления*, в задачи которой входят:

- анализ трудоемкости в аспекте совокупных производственных затрат;
- изучение и анализ передового отечественного и зарубежного опыта в области техники и технологии производства, конструкции изделий, организации труда и производства с целью снижения затрат живого труда;
- анализ и оценка нормативов времени;
- оценка норм труда, используемых на предприятии;

- оценка результатов труда в связи с задачами материального стимулирования;
- разработка эталонных и проектных норм;
- участие в разработке планов организационно-технических мероприятий, расчете себестоимости продукции, планировании деятельности предприятия.

При этом вторая группа, роль которой будет последовательно возрастать, должна быть непосредственно связана с высшим звеном руководства, плановым, финансово-экономическим и сбытовым подразделениями, производственно-технической службой.

Отдельные предприятия, особенно малые, не всегда могут создавать службу организации нормирования труда. В этих случаях им будет выгодно пользоваться услугами аудиторских или внедренческих фирм, которые могут быть сформированы как независимые коммерческие организации или объединения, образованные по инициативе группы предприятий и способные выполнять названные выше функции.

В целях определения единых методических принципов измерения труда, правил разработки норм и нормативов по труду, экономии времени и денежных средств требуется обеспечение государством организационного взаимодействия органов управления всех уровней. **Для реализации всех направлений, связанных с управлением нормированием труда в республике, по решению коллегии Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь создан Центр по нормированию труда при Научно-исследовательском институте труда.**

Основными задачами Центра по нормированию труда являются: осуществление единой государственной политики в области организации нормирования труда; разработка проектов нормативных правовых актов по нормированию труда, выработка новой трудовой стратегии, ее пропаганда и практическое осуществление с участием областных органов по труду, органов управления отраслями экономики, объединений профсоюзов; подготовка предложений по нормированию труда для Генерального соглашения между объединениями профсоюзов, нанимателей и Правительством Республики Беларусь; подготовка программ по разработке

новых и совершенствованию действующих межотраслевых нормативных материалов для нормирования труда и согласование их с заинтересованными органами управления отраслями экономики; разработка новых и совершенствование действующих межотраслевых нормативных материалов для нормирования труда совместно с отраслевыми научно- и нормативно-исследовательскими и базовыми организациями, подготовка нормативных сборников к утверждению; подготовка организационного и методического обеспечения по разработке отраслевых нормативных материалов для нормирования труда; создание и ведение республиканского автоматизированного банка норм и нормативов, приемов и комплексов трудовых движений, описания рабочих мест, технологического оборудования и оргоснастки; анализ состояния нормирования труда в отраслях экономики и организациях по данным мониторингового обследования, статистической отчетности и материалам отраслевых исследовательских организаций; содействие предприятиям и организациям (прежде всего, предприятиям государственного сектора экономики) в координации их усилий по разработке научно обоснованных норм труда, в создании и функционировании организаций, разрабатывающих нормативные материалы для нормирования труда, и др.

Переход к рыночной экономике внес существенные изменения в формы регулирования трудовых отношений между работниками и нанимателями через систему соглашений (трудовые контракты, коллективные договоры предприятий, отраслевые тарифные соглашения и генеральные соглашения).

**Система регулирования взаимоотношений наемных работников и нанимателей через социальное партнерство создает правовую основу для расчета, обоснования, пересмотра и установления норм труда на предприятиях в соответствии с требованиями рынка, нуждами и возможностями предприятий, с учетом интересов работников [2].**

В отраслевых соглашениях в первую очередь регламентируются процедурные вопросы введения новых и замены действующих норм выработки, определяются перечни централизованно разработанных норм и нормативов, которые необходимо использо-

вать в качестве обязательных при установлении норм на предприятиях, вопросы использования единых тарифно-квалификационных справочников, применения пониженных норм для отдельных категорий работников (инвалидов, несовершеннолетних, беременных женщин, лиц предпенсионного и пенсионного возраста). Нормативные параметры, содержащиеся в отраслевом соглашении, определяют лишь минимальные уровни и границы закрепленных договоренностей. Для предприятий и организаций, финансируемых из бюджета, в перечни централизованно разработанных норм и нормативов, обязательных для использования, необходимо включать и нормативы численности работающих, утвержденные организацией, осуществляющей финансирование этих предприятий.

Коллективный договор конкретизирует и развивает отраслевое соглашение и является документом, определяющим социально-трудовые отношения на предприятии. В нем содержатся обязательства работодателя и наемных работников по повышению эффективности производства и труда в части снижения трудоемкости и увеличения объема выпуска продукции; определяются виды работ, для которых предусматривается совершенствование условий производства, введение новых и замена действующих норм; указываются категории персонала, для которых принимаются пониженные нормы труда и размеры их снижения; содержатся перечни централизованно разработанных норм и нормативов, используемых при установлении норм труда на предприятии.

В коллективных договорах в целях эффективного использования трудового потенциала работников и их социальной защиты, сохранения здоровья и работоспособности следует оговаривать оптимальный темп работы, который учитывается при установлении всех видов норм затрат труда в подразделениях предприятия. Кроме того, коллективный договор и приложение к нему должны предусматривать порядок нормирования труда в период освоения производства, размеры понижающих коэффициентов и сроки их введения.

В коллективном договоре предприятия необходимо оговорить возможность пере-

смотра установленных норм, сроки их действия. Одновременно с пересмотром норм труда следует учесть необходимость переоценки сложности выполняемых операций, зафиксировать уровень заработной платы по каждому виду работы, размеры премиальных выплат и доплат в зависимости от содержания и качества выполнения задания. При этом повышение качества выполнения норм должно сопровождаться повышением заработной платы. Все ошибочно установленные нормы труда, выявленные в ходе работы по совершенствованию нормирования труда, должны пересматриваться в установленном порядке.

Невыполнение по вине работника принятой нормы труда может служить основанием для его перевода на нижеоплачиваемую должность и даже увольнения с предприятия. Такие условия следует отражать при заключении трудовых соглашений (контрактов, договоров подряда и др.), в которых в качестве исходных положений должны приниматься нормы и интенсивность труда.

Разрабатываемые на предприятии системы премирования, оговоренные в коллективном договоре, должны быть нацелены на стимулирование роста выработки. Премии следует выплачивать работникам при достижении или перевыполнении установленной нормы труда при высоком коэффициенте темпа работы.

Для того чтобы работа по улучшению нормирования труда на предприятии, обозначенная рамками коллективного договора, носила эффективный и социально справедливый характер, главным средством достижения равной напряженности норм должно стать не их автоматическое ужесточение по сравнению с предыдущим периодом, а проведение определенных организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда, улучшение качества продукции, совершенствование обслуживания рабочих мест и их оснащенности.

При совершенствовании нормирования труда целесообразно учитывать также мнение и опыт квалифицированных рабочих, технологов, специалистов по организации производства и управления.

Формы компенсаций повышенных норм могут быть следующие:



- рост тарифных ставок (окладов) в соответствии с принятой в коллективном договоре системой ставок и окладов предприятия - это наиболее рациональная форма компенсаций, позволяющая охватить всех рабочих, нуждающихся в компенсации;

- повышение размеров премий за работу по напряженным нормам труда, если роста тарифных ставок недостаточно для полной компенсации; при этом допустимо установление исходной базы премирования ниже уровня выполнения новой нормы;

- установление отдельным работникам индивидуальных доплат за работу по напряженным нормам труда, полностью компенсирующих им потерю в заработной плате.

При заключении коллективного договора на предприятии необходимо учитывать принципиальные моменты правового регулирования в сфере нормирования труда. Прежде всего, нормы трудовых затрат (нормы времени, выработки, обслуживания, численности работающих), а также нормированные задания рабочим и служащим устанавливаются в соответствии с организационно-техническими условиями предприятия. Вместе с тем нормы должны обеспечивать рациональное использование трудового потенциала работника при сохранении его здоровья и работоспособности, что достигается посредством учета темпа работы при установлении норм.

Действующие нормы времени подлежат замене только при введении новой и реконструкции действующей техники, внедрении прогрессивной технологии, при других организационно-технических усовершенствованиях, проведенных по инициативе работодателя (администрации) и обеспечивающих сокращение трудовых затрат на изготовление единицы продукции.

На период освоения новой техники и технологии, изготовления новых видов продукции, когда не налажена устойчивая и качественная работа, в том числе оборудования, могут вводиться временные нормы. Такие нормы могут быть либо заменены нормами для освоенного производства (при полном его освоении), либо по мере совершенствования условий производства изменяться ступенчато до полного его освоения.

Вводить новые нормы по мере совершенствования организации производства и труда наниматель должен по соглашению с представительным органом, отражающим интересы наемных работников.

**Таким образом, регулирование вопросов нормирования труда в отраслевых соглашениях и коллективных договорах обеспечивает защиту интересов обеих сторон отношений, их сбалансированность и развитие, а также возможность разрешения возникающих противоречий без конфликтов.**

Для совершенствования организации и нормирования труда одной из главных задач в условиях рыночных отношений является разработка качественно новой теории и методологии применительно к современному производству. Отсюда следует необходимость улучшения методологической базы, расширения обучения и пропаганды новейших методов нормирования.

Реализация принципов, направлений, форм и методов совершенствования организации и нормирования труда требует создания в республике государственной системы управления организацией и нормированием труда, представляющей собой структуру органов управления и подразделений, занимающихся организацией и нормированием труда (см. схему).

Основными задачами государственной системы управления организацией и нормированием труда должны стать выработка новой государственной трудовой стратегии, ее пропаганда и практическое осуществление, включающее:

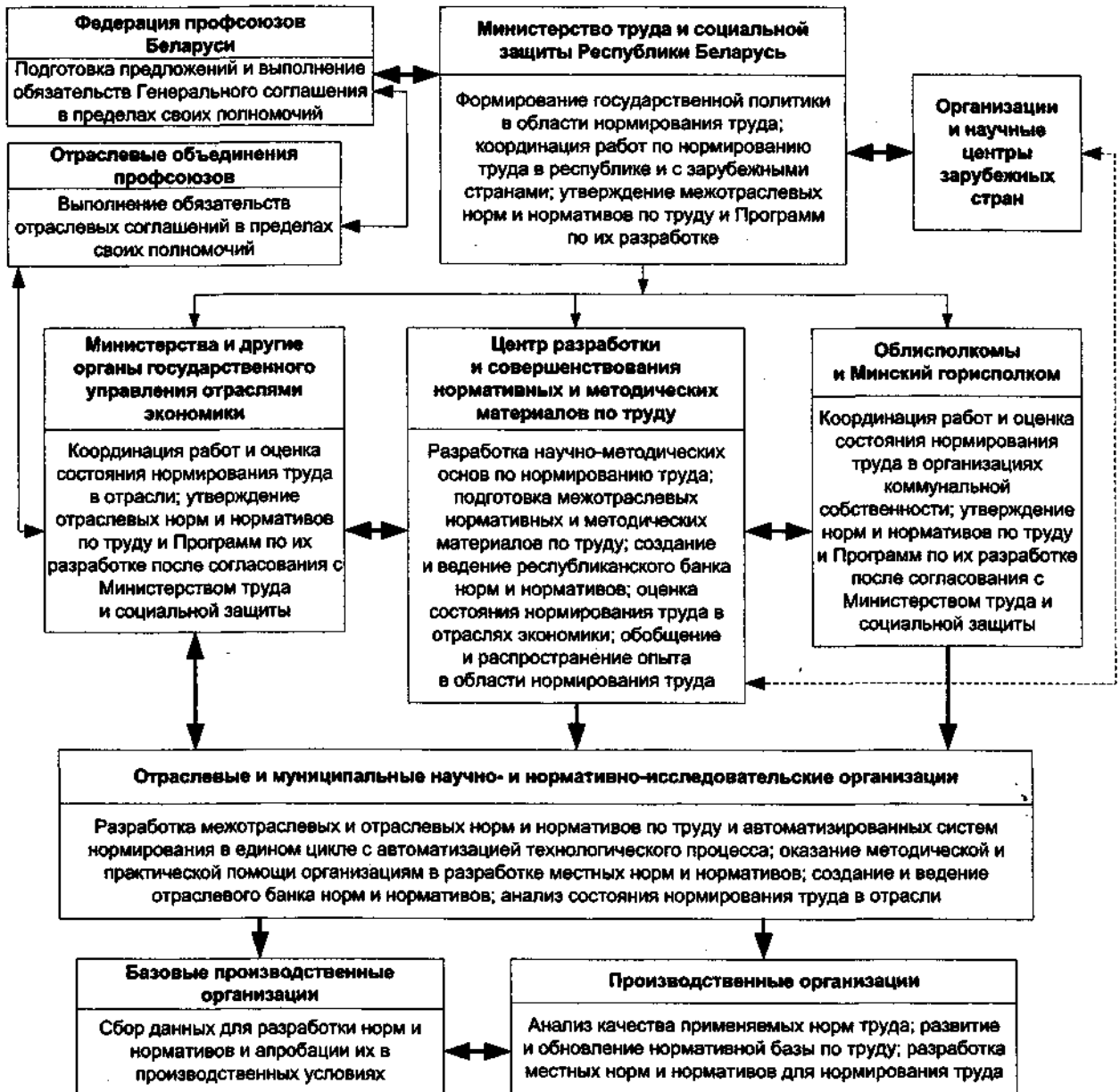
- централизованную разработку норм и нормативов затрат труда межотраслевого и отраслевого применения;

- создание республиканского банка норм и нормативов времени, приемов и комплексов трудовых движений, описания типовых рабочих мест, технологического оборудования, оргоснастки;

- разработку типового программно-методического комплекса, представляющего собой взаимосвязанную совокупность средств методического, программного и информационного обеспечения по нормированию работ;

- создание прогрессивных систем организации, нормирования и оплаты труда на

Организационная структура и функциональное разделение работ в системе управления нормированием труда в Республике Беларусь



основе имеющихся в странах СНГ и мировой практике и их распространение.

Функционирование системы управления организацией и нормированием труда будет содействовать стимулированию роста производительности труда, улучшению его условий, наиболее полному использованию творческого потенциала работников, повышению содержательности их труда, обеспечению достойного и качественного уровня трудовой жизни.

ЛИТЕРАТУРА

1. Гроцескул Г.Н. Работающих меньше – продукции больше. Щекинский метод: сущность, опыт, проблемы. М.: Экономика. 1984.
2. Локтев В.Г. Нормирование труда: состояние, проблемы, перспективы. Мн.: БГЭУ, 2000.
3. Разработать методические материалы, обеспечивающие развитие и совершенствование республиканской нормативной базы для нормирования труда: Отчет о НИР/НИИ труда. Мн., 2005.

