

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное агентство по образованию
Государственное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Ижевский государственный технический университет»

2008 № 2 (14)

Социально-экономическое управление: теория и практика

Научно-практический журнал

Издается с апреля 2004 года
Выходит два раза в год



Ижевск
Издательство ИжГТУ
2008

Научный редактор

Б. А. Якимович, доктор технических наук, профессор

Ответственный за выпуск

Р. А. Галиахметов, доктор экономических наук, профессор

Редакционная коллегия

Председатель

Б. А. Якимович, доктор технических наук, профессор, ректор ИжГТУ

Зам. председателя

Р. А. Галиахметов, доктор экономических наук, профессор, декан факультета «Экономика, право и гуманитарные науки» ИжГТУ

Члены

В. А. Баранов, доктор филологических наук, профессор, зав. кафедрой «Теоретическая и прикладная лингвистика» ИжГТУ

Т. В. Замостьянова, кандидат исторических наук, доцент, зав. кафедрой «Социально-политическая история» ИжГТУ

А. Л. Кузнецов, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Экономика и управление» ИжГТУ

Е. В. Осмина, кандидат психологических наук, доцент, зав. кафедрой «Социальная и инженерная психология» ИжГТУ

М. В. Петрова, доктор политологии, профессор, зав. кафедрой «Философия» ИжГТУ

Н. А. Печерских, доктор философских наук, профессор кафедры «Философия» ИжГТУ

О. М. Перминова, кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой «Экономика предприятия» ИжГТУ

Г. М. Тихонов, доктор философских наук, зав. кафедрой «Политология, социология и право» ИжГТУ

Редактор *Е. С. Денисов*. Технический редактор *С. В. Полтинова*. Верстка *Н. В. Паклиной*. Дизайн обложки *Е. А. Михайловой*. Директор издательства *Г. А. Осипов*. Подписано в печать 27.11.08. Формат 70 × 100/16. Бумага офсетная. Усл. печ. л. 17,09. Тираж 100 экз. Заказ № 301. Издательство Ижевского государственного технического университета. Отпечатано в типографии Издательства ИжГТУ. 426069, Ижевск, ул. Студенческая, 7

Н. Б. Пименова, кандидат экономических наук, доцент;
Глазовский инженерно-экономический институт (филиал)
Ижевского государственного технического университета
К. В. Шишкина, старший преподаватель
Удмуртский государственный университет

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Вопросы рационализации затрат факторов производства в условиях общего роста издержек имеют особое значение для хозяйствующих субъектов. Одной из функций организации производства в современных условиях является, по нашему мнению, рационализация трудовых процессов, в частности за счет рационального использования рабочего времени, поскольку оно является измерителем труда, а нормы труда – необходимым элементом планирования труда и производства. С их помощью рассчитываются трудоемкость, численность работников и персонала в целом, затраты на оплату труда.

Вопросы нормирования труда должны иметь четкую правовую основу, интересовать экономическую и юридическую службы организации.

В настоящее время нет единой системы нормирования и нет четкой правовой основы для его проведения. О несовершенстве правовой базы по этому вопросу свидетельствуют нормативные документы.

Прежде всего, глава 22 Трудового кодекса Российской Федерации, посвященная нормированию труда, ограничивается лишь перечислением норм труда, а не содержит дефиницию понятия. Этот пробел частично компенсируется в доктрине трудового права. Так, М. А. Мосейчук указывает, что нормирование труда представляет собой составную часть (функцию) управления производством и включает в себя определение необходимых затрат труда (времени) на выполнение работ (изготовление единицы продукции) отдельными работниками (бригадами) и установление на этой основе норм труда [1]. Р. Ф. Галиева под нормированием труда понимает процесс правового установления обоснованных при данных организационно-технических условиях затрат труда на изготовление единицы продукции или объема работ в определенный период времени [2, с. 192]. Исходя из предложенных дефиниций можно сделать вывод о том, что нормирование труда – это сложный, комплексный процесс. Он включает в себя и правовые нормы, на основании которых производится нормирование, и знание экономики, прежде всего, планирования производства, и социологии, и психологии, физиологии и т. д.

Правовые нормы, в первую очередь, должны регламентировать процесс установления норм труда. Однако ныне действующее законодательство в этой области практически не разработано. Так, ст. 161 ТК РФ ограничивается положением, что для однородных работ могут разрабатываться и устанавливаться типовые (межотраслевые, отраслевые, профессиональные и иные) нормы труда. Типовые нормы труда разрабатываются и утверждаются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. 11 ноября 2002 г. было принято Постановление Правительства Российской Федерации о правилах разработки и утверждения типовых норм труда № 804 [3], которое, казалось бы, должно было урегулировать эту проблему. Вместе с тем, содержание указанного постановления сводится к перечисле-

нию органов государственной власти, которые разрабатывают и утверждают нормы труда. Так, в постановлении указано, что типовые нормы труда разрабатываются федеральным органом исполнительной власти, на который возложены управление, регулирование и координация деятельности в отрасли (подотрасли) экономики. Типовые профессиональные, отраслевые и иные нормы труда утверждаются федеральным органом исполнительной власти по согласованию с Министерством труда и социального развития Российской Федерации. Типовые нормы труда утверждают федеральным органом исполнительной власти в соответствии с правилами подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти. Вместе с тем, в настоящее время типовых норм труда практически не разработано, а советские нормы нуждаются в пересмотре, поскольку в большинстве своем устарели.

Не лучшее положение и на локальном уровне. Согласно ст. 162 ТК РФ локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Однако на законодательном уровне не закреплены многие положения, имеющие *огромное значение*.

Так, неясно, в каком порядке и какой представительный орган работников должен участвовать в разработке норм, если в организации существует несколько профсоюзов и иных представительных органов или если они отсутствуют, как во многих частных организациях. Можно ли по аналогии закона применить положения ст. 37 ТК РФ и создать единый представительный орган работников или же необходимо вести переговоры со всеми профсоюзными органами, которые функционируют в организации, и учитывать мнение каждого из них?

Кроме того, не закреплен порядок разработки норм труда. Какие полномочия имеются у работодателя в том случае, если имеются типовые профессиональные или отраслевые нормы, может ли он их изменять, кто должен участвовать в разработке норм на уровне организации и т. д. Эти вопросы являются очень важными, поскольку отсутствие четкой регламентации может привести к значительному ограничению прав работников, поскольку одной из основных целей любого работодателя является получение прибыли, в том числе и за счет максимальной эксплуатации труда работников. В этой связи следует согласиться с М. И. Петровым, который указывает, что нормативные материалы для нормирования труда служат базой для расчета обоснованных норм затрат труда и должны отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать современному уровню техники и технологии, организации производства и труда;
- учитывать в максимальной степени влияние технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;
- обеспечивать высокое качество устанавливаемых норм труда, оптимальный уровень напряженности (интенсивности) труда;
- соответствовать требуемому уровню точности;
- быть удобными для расчета по ним затрат труда на предприятиях (в учреждении, организации) и определения трудоемкости работ;
- обеспечивать возможность использования их в автоматизированных системах и персональных электронно-вычислительных машинах для сбора и обработки информации, разработки норм труда [4].

Кроме того, на законодательном уровне требуется закрепление норм, регулирующих порядок принятия нормативов труда. Прежде всего, как представляется, для принятия норм труда должна быть создана комиссия, в которую войдут специалисты различных областей знания, например, работники кадровой службы, экономисты, юристконсульт и т. д. Необходимо также обязательное включение члена представительного органа работников для участия в работе комиссии.

Однако все эти положения будут недействительными, если в основу разработки норм труда не будут положены реальные расчеты специалистов. При этом нужно учитывать, что ряд нормативов нужно будет пересмотреть с учетом изменившихся условий труда, а ряд нормативов установить впервые для вновь введенных профессий и специальностей. Здесь предстоит огромная работа, так как следует различать и определять соответственно: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормы численности, нормы управляемости и др. При этом эффективность мероприятий по нормированию, как нам кажется, будет определяться в экономии затрат труда и издержек организации, связанных с организацией трудового процесса.

При этом затраты по нормированию будут напрямую зависеть и от используемых методов нормирования. Например, опытный и опытно-статистический методы анализируют и учитывают результаты уже реализованных мероприятий, так как рассматривают фактические результаты труда, а аналитический требует более детального рассмотрения процесса труда, т. е. его разбивку на составляющие элементы, каждый из которых анализируется в отдельности.

Эффективность мероприятий по нормированию труда можно будет рассмотреть по формуле

$$\text{ЭН} = ((\text{УЗТ0} - \text{УЗТ1}) \times \text{КПО}) : \text{ЗНТ},$$

где ЭН – эффективность мероприятий по нормированию труда; УЗТ0 – затраты труда на единицу изделия до введения норм; УЗТ1 – затраты труда на единицу изделия после введения норм; КПО – количество произведенной продукции до введения норм; ЗНТ – затраты по нормированию по установке и принятию норм.

Исходя из вышеизложенного считаем, что нормы труда должны быть в современной экономике не только количественным, но и качественным показателем, характеризующим уровень организации труда.

Список литературы

1. Мосейчук, М. А. Нормирование труда – понятие, виды и законодательное регулирование / М. А. Мосейчук // Заработ. плата. Расчет. Учет. Налоги. – 2004. – № 2. – С. 20–32.
2. Трудовое право России: проблемы теории : коллектив. моногр. / Ю. А. Кузнецов, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – Екатеринбург : Урал. гос. юрид. акад., 2006. – 256 с.
3. Рос. газ. – 2002. – 16 нояб. – № 218.
4. Петров, М. И. Нормирование труда / Михаил Иванович Петров. – 2-е изд. – М. : Альфа-Пресс, 2007. – 96 с.