

Качество норм труда на российских предприятиях: проблемы и пути их решения

© 2017 Щеколдин Вадим Акиндинович
кандидат экономических наук, профессор

© 2017 Богатырева Ирина Вячеславовна
кандидат экономических наук, доцент

© 2017 Илюхина Лариса Алексеевна
кандидат экономических наук, доцент

Самарский государственный экономический университет

443090, г. Самара, ул. Советской Армии, д. 141

E-mail: scorpion70@mail.ru

Рассмотрены вопросы анализа качества норм затрат труда; представлена авторская блок-схема анализа напряженности действующих норм; приведен сравнительный анализ структуры заработной платы работников; даны основные направления по улучшению состояния нормирования труда на предприятиях.

Ключевые слова: нормирование труда, нормы труда, напряженность норм, качество действующих норм, коэффициент выполнения норм, степень обоснованности норм, заработная плата.

Повышение роли нормирования труда как важнейшей функции управления производством - одно из условий реформирования российской экономики. Интерес предприятий проявляется в сокращении затрат на производство продукции (работ), в том числе и затрат труда, что предъявляет высокие требования к организации работы по нормированию труда, качеству устанавливаемых норм затрат труда, их прогрессивности, обоснованности и равной напряженности. Сегодня Гражданский кодекс и Трудовой кодекс Российской Федерации практически сняли ограничения в организации заработной платы, что устраняет препятствия для улучшения нормирования труда, тогда как раньше в условиях административно-плановой экономики организация нормирования труда и заработной платы регламентировалась государством. Статьей 159 Трудового кодекса РФ предусматривается, что работникам гарантируются государственное содействие системной организации нормирования труда, применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа¹.

Тем не менее практика и итоги исследований, проведенных НИИ труда и социального страхования в организациях различных видов экономической деятельности, показывают, что уровень нормирования в России снизился. Российские работодатели нередко недооценивают роль нормирования труда в повышении эффективности производства. Использование необоснованных норм труда и устаревшей нор-

мативной базы, сокращение доли работников, охваченных нормированием труда, не стимулируют высокий уровень производительности труда, препятствуют полному раскрытию и использованию творческого потенциала работников. Так, результаты социологического исследования 2008 г. показали, что вопросами пересмотра действующих норм труда занимались только 4 % обследованных предприятий². Снижение качества действующих норм на предприятиях связано, прежде всего, с тем, что долгие годы в России не пересматривались единые и типовые межотраслевые и отраслевые нормы и нормативы. На многих предприятиях до сих пор используются нормативные материалы, разработанные еще при административно-командной системе хозяйствования в 80-х гг. прошлого века. Они не соответствуют нынешним реалиям производства, не учитывают новейших технологий, стандартов, современного оборудования, новых видов работ, оптимизированных бизнес-процессов, а также механизации и автоматизации рабочих мест. В наследство российской экономике досталось положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве, утвержденное еще в 1985 г. В нем определялись сущность и задачи нормирования труда: улучшение организации труда и производства, снижение трудоемкости продукции (работ), усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства, поддержание экономически обоснованных соотношений между ростом производительности труда и заработ-

Таблица 1. Сравнительный анализ структуры заработной платы работников по отдельным видам экономической деятельности в 2009 и 2013 гг., %*

Виды экономической деятельности	Год	Заработная плата, %		
		Всего	Тарифная часть (оплата по тарифным ставкам, должностным окладам и сдельным расценкам)	Надтарифная часть (сдельный приработок, доплаты, надбавки, выплаты по районному регулированию оплаты труда, премии)
Всего по отраслям экономики	2009	100	47,6	52,4
	2013		46,9	53,1
Химическая промышленность	2009	100	48,7	51,3
	2013		49,4	50,6
Металлургия	2009	100	42,8	57,2
	2013		42,2	57,8
Машиностроение	2009	100	49,1	50,9
	2013		47,6	52,4
Целлюлозно-бумажная промышленность	2009	100	52,4	47,6
	2013		52,2	47,8
Пищевая промышленность	2009	100	54,5	45,5
	2013		54,1	45,9
Электроэнергетика	2009	100	40,8	59,2
	2013		41,6	58,4
Транспорт и связь	2009	100	45,0	55,0
	2013		42,3	57,7
Строительство	2009	100	50,9	49,1
	2013		48,5	51,5

* Рассчитано по: Труд и занятость в России : стат. сб. Москва, 2013. С. 422-423; Труд и занятость в России : стат. сб. Москва, 2015. С. 225-226.

ной платы. В дальнейшем в документ дважды вносились изменения. Последняя редакция положения об организации нормирования труда в народном хозяйстве с внесенными изменениями датируется 15 августа 1989 г. До настоящего времени это положение является действующим в России документом, регламентирующим вопросы организации нормирования труда на всех уровнях управления трудом³.

Другая причина ухудшения качества норм на российских предприятиях состоит в том, что нормы труда “подстраиваются” под необходимый уровень заработной платы при использовании низких тарифных ставок, отрицательно влияющих на состояние нормирования труда. Небольшим тарифным ставкам неминуемо соответствуют низкие нормы труда, так как “тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени”⁴.

Отечественная практика свидетельствует о том, что не мера труда (норма) определяет меру потребления (расценку, размер заработка), а, наоборот, нормы времени и выработки подгоняются под сложившийся размер заработной платы. Нормы нередко носят платежный характер и поэтому являются явно заниженными. Ситуация 50-х гг. XX в., когда многие рабочие вы-

полняли нормы на 150-200 % вполне соответствует современному положению дел с оплатой труда рабочих на некоторых предприятиях страны и, в частности, Самарской области. Для ряда самарских предприятий характерен достаточно высокий (до 150-180 %) уровень выполнения норм рабочими-сдельщиками при довольно низком (40-55 %) удельном весе тарифной части в заработной плате (табл. 1).

Приводимые в табл. 1 статистические данные о структуре заработной платы свидетельствуют, что в 2013 г. доля тарифа в заработной плате работников предприятий таких отраслей, как металлургия, электроэнергетика, транспорт и связь, значительно ниже (на 4,6-5,3 процентного пункта), чем по экономике страны в целом. В других отраслях (химическая, целлюлозно-бумажная и пищевая промышленность, машиностроение, строительство) ситуация обстоит несколько лучше: удельный вес тарифной части в заработной плате работников выше среднего по российской экономике (на 0,7-7,2 процентного пункта).

В современных российских реалиях тарифные ставки не соответствуют рыночной цене рабочей силы и не обеспечивают простое ее воспроизводство, так как ориентированы на минимальный размер оплаты труда, установленный государством.

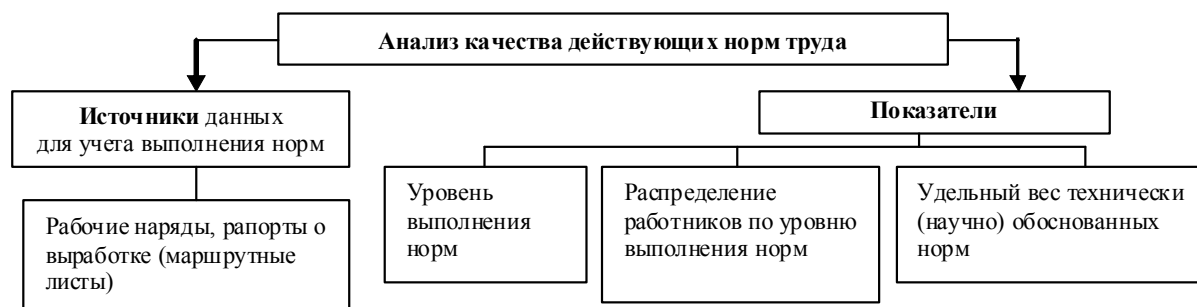


Рис. 1. Источники и показатели анализа качества норм на предприятии

Причина заинтересованности работодателей в низких тарифных ставках кроется в использовании ими заработной платы как инструмента влияния на персонал с целью побуждения его к более производительному труду, чем это обусловлено установленными нормами. Воздействие на работников осуществляется с помощью надтарифных выплат, носящих стимулирующий характер: сдельного приработка, доплат, надбавок и премий⁵. Именно сдельный приработок, образующийся вследствие использования ненапряженных норм труда, призван компенсировать низкие тарифные ставки. Это является следствием низкого качества действующих на предприятиях норм труда.

На ряде предприятий при установлении норм не учитываются технические, организационные, психофизиологические и экономические факторы, влияющие на затраты труда. Следовательно, действующие на предприятиях нормы труда нельзя считать технически (или научно) обоснованными.

Сокращение количества служб по труду и снижение профессионально-квалификационного уровня специалистов по труду, в том числе и занятых нормированием труда, на ряде отечественных предприятий до недавнего времени было обычным явлением. Это обусловлено несколькими причинами: повышением среднего возраста кадров, переориентацией учебных заведений на подготовку по новым направлениям и специальностям, незаинтересованностью предприятий в повышении квалификации и переподготовке кадров специалистов по труду, в том числе и нормировщиков. В то же время опыт ведущих предприятий показывает, что без нормативного регулирования продолжительности рабочего времени, уровня напряженности норм труда, их высокого качества и обоснования нельзя добиться роста производительности труда работников и, следовательно, высокой эффективности производства. Таким образом, целесообразность периодического анализа состояния нормирования труда, в том числе и качества действующих норм, является одним из факторов улучше-

ния состояния нормирования труда и повышения производительности труда работников на предприятиях России.

Улучшение нормирования труда на предприятиях России требует анализа его состояния, характеризующегося рядом показателей, одним из которых является качество действующих норм. Анализ качества норм на предприятиях осуществляется по уровню выполнения норм (напряженности норм), распределению работников по уровню выполнения норм и удельному весу технически (научно) обоснованных норм (рис. 1).

В качестве показателя уровня выполнения норм используется коэффициент выполнения норм. В зависимости от конкретных производственных ситуаций для его расчета применяются различные методы (рис. 2).

На перевыполнение норм, как показывает практика, влияет множество факторов (неточный учет отработанного времени, нарушения технологии, применение заниженных норм, квалификация рабочих).

Средний уровень выполнения норм не может достоверно характеризовать качество (напряженность) норм, так как зависит от напряженности норм и индивидуальной производительности труда работников (рис. 3).

Результаты проведенного нами анализа качества действующих норм на предприятиях Самарской области показали, что чем больше число работников в анализируемой группе, тем точнее коэффициент выполнения норм характеризует среднюю напряженность норм в этой группе, так как различия в индивидуальной производительности труда взаимно погашаются. В качестве примера в табл. 2 приведены расчеты отклонения процента выполнения норм по группе цехов от среднего по одному из самарских предприятий⁶.

По данным табл. 2 видно, что напряженность норм в механических, сборочных и электрокабельных цехах ниже, чем в среднем по предприятию. Отличия в уровне выполнения норм в других цехах от среднего по предприятию выз-

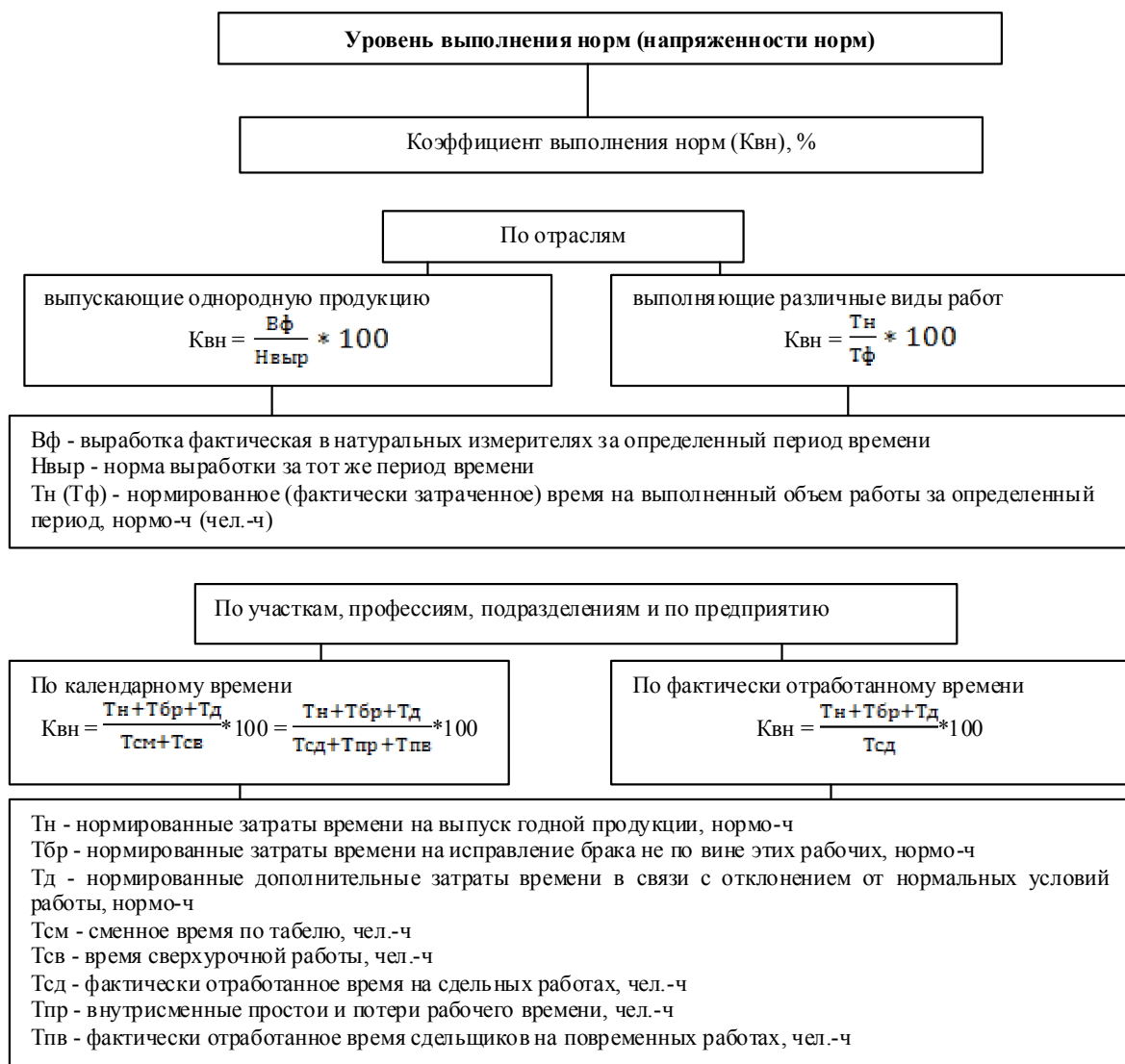


Рис. 2. Определение уровня напряженности норм на предприятии

ваны различиями в индивидуальной производительности труда.

Уровень напряженности норм представляет собой относительную величину. С помощью показателя напряженности можно определить соответствие действующих на предприятиях норм общественно необходимым затратам труда, которые по своей величине близки к нормам времени, рассчитанным по централизованно разработанным нормативам (межотраслевым и отраслевым). Нормы времени, используемые в практике отечественных предприятий, как правило, выше норм, рассчитанных по централизованно разработанным нормативам.

Задача, стоящая перед современным предприятием, - это обеспечение равной напряженности норм труда на выполнение разных работ с целью обеспечения их внутреннего единства. Но для реализации этой задачи должен соблюдаться

ряд условий: у рабочих должна быть равная возможность выполнения норм выработки. Целесообразно создавать такие условия, чтобы неизбежные отклонения от нормы, рассчитанной по нормативам, были обоснованными и одинаковыми для всех видов работ.

Для анализа действующих норм на предприятиях ведется также учет распределения работников по уровню выполнения норм (рис. 4).

Среднее квадратичное отклонение уровня выполнения норм характеризует абсолютную среднюю величину отклонения уровня выполнения норм среди i -х групп работников от общего среднего уровня выполнения норм, а коэффициент вариации - среднюю относительную величину отклонений уровня выполнения норм среди i -х групп работников в общей совокупности.

Показатели распределения работников по уровню выполнения норм представлены в табл. 3.

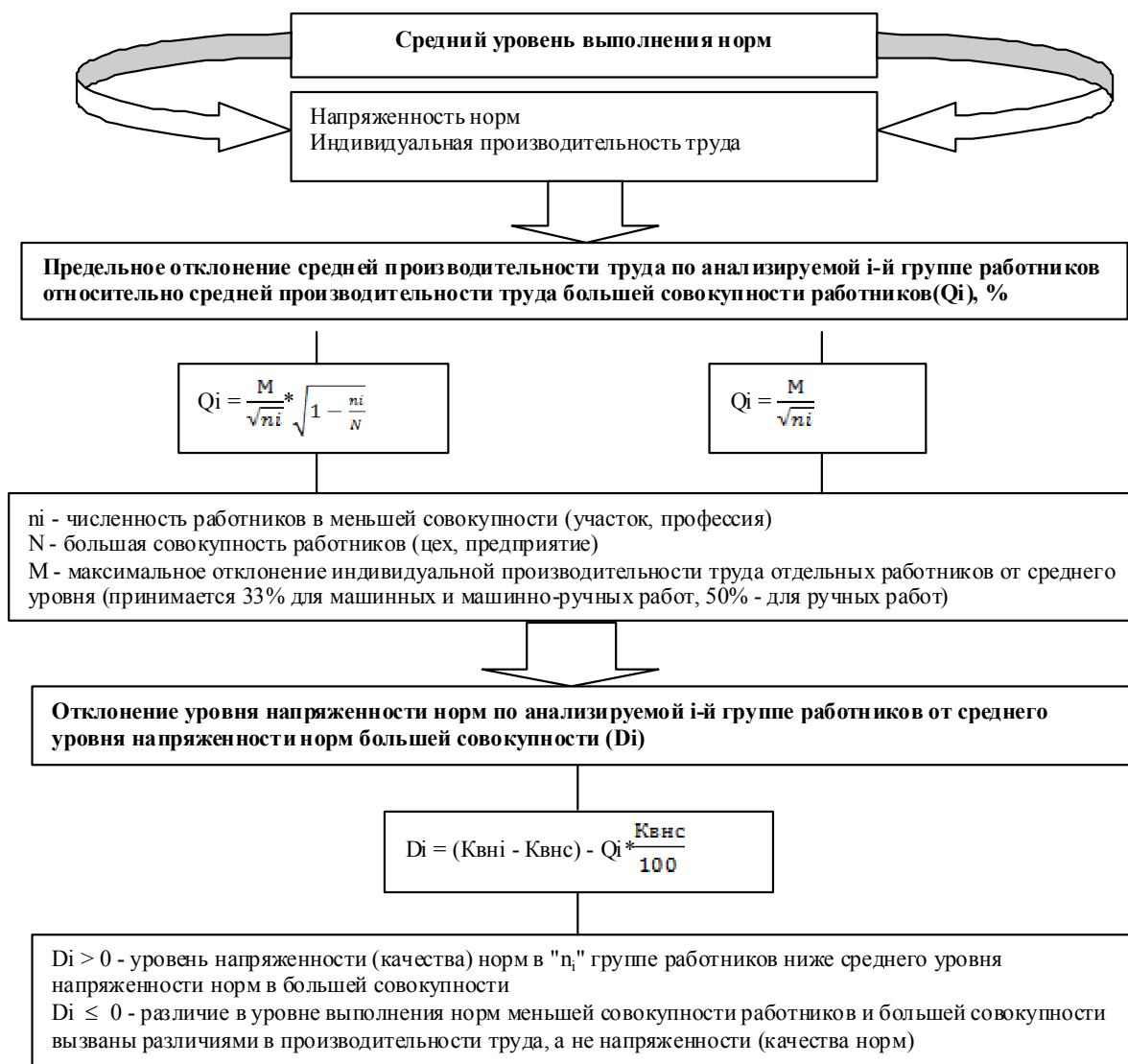


Рис. 3. Расчет отклонения уровня напряженности норм

Таблица 2. Расчет отклонений процента выполнения норм по группам цехов от среднего по предприятию

Группа цехов	Численность рабочих (ni)	Процент выполнения норм (Квнi)	$\sqrt{n_i}$	M, %	Qi, %	$Q_i * \frac{K_{ВНС}}{100}$, %	Абсолютное отклонение уровня выполнения норм от среднего по предприятию	Отклонение уровня выполнения норм от среднего по предприятию за счет напряженности норм (Di)
Заготовительные	107	119,39	10,34	33,0	3,19	5,22	-44,11	-
Механические	240	168,80	15,49	33,0	2,13	3,48	5,30	1,82
Заготовительно-штамповочные	158	145,69	12,57	33,0	2,63	4,29	-17,81	-
Сборочные	212	233,63	14,56	33,0	2,27	3,71	70,13	66,42
Механо-сборочные	487	153,00	22,07	33,0	1,50	2,44	-10,50	-
Электрокабельные	207	166,70	14,39	33,	2,29	3,75	3,20	0,55
Итого по предприятию	1411	163,50						



Рис. 4. Статистические показатели распределения работников по уровню выполнения норм

Таблица 3. Распределение рабочих по уровню выполнения норм по группам цехов

Группа цехов	Количество рабочих, имеющих % выполнения норм							Среднее выполнение норм выработки, %	σ , %	v , %
	до 100	100-110	110-130	130-150	150-250	Выше 250	Итого			
Заготовительные	21	27	36	19	3	1	107	119,39	22,9	19,2
Механические	17	22	24	42	118	17	240	168,8	48,0	28,4
Заготовительно-штамповочные	34	21	25	24	46	8	158	145,69	43,1	29,6
Сборочные	0	1	1	2	67	141	212	233,63	38,2	16,4
Механосборочные	56	64	57	101	206	3	487	153,0	44,0	28,8
Электрокабельные	22	7	17	38	118	5	207	166,7	44,2	26,5

Анализ показал значительные различия в напряженности норм между группами цехов. Наибольший разброс уровня выполнения норм наблюдается в механических цехах, наименьший - в заготовительных цехах.

Последним расчетным показателем анализа качества норм на предприятии является степень обоснованности норм. С этой целью используется удельный вес технически обоснованных норм в общей совокупности норм (рис. 5).

В табл. 4 представлены расчеты удельного веса технически обоснованных норм по группе подразделений одного из самарских предприятий.

По данным табл. 4 видно, что наибольший удельный вес технически обоснованных норм (72,3 %) в заготовительно-штамповочных цехах, наименьший (16,5 %) - в электрокабельных цехах. При этом не наблюдается четкой взаимо-

связи между уровнем выполнения норм и удельным весом технически обоснованных норм.

Таким образом, результаты проведенного нами исследования показывают, что значительное превышение процента выполнения норм работниками некоторых российских предприятий над его оптимальным значением (100-105 %) достигается, в первую очередь, за счет использования ненапряженных норм труда.

Проблемы нормирования труда в России все чаще стали обсуждаться в экономической и управленческой литературе, периодической печати. Нормирование труда, предусматривающее наиболее полное использование имеющихся резервов производительности труда и эффективного выполнения работы, позволяет определять объективно необходимое время для ее выполнения и является основой планирования и стимулирования производства, организации и оплаты труда и оценки его результатов.

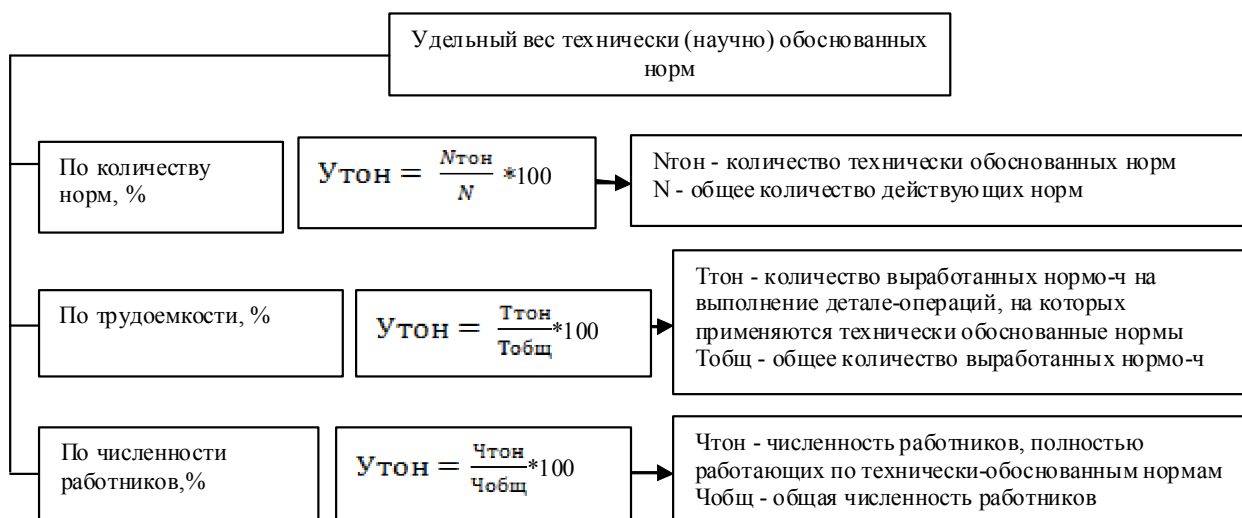


Рис. 5. Определение удельного веса технически обоснованных норм в общей совокупности норм

Таблица 4. Степень обоснованности норм по группе подразделений самарского предприятия

Группа цехов предприятия	Коэффициент выполнения норм, %	Удельный вес технически обоснованных норм, %
Заготовительные	119,39	54,4
Механические	168,8	30,6
Заготовительно-штамповочные	145,69	72,3
Сборочные	233,63	51,7
Механооборочные	153	62,6
Электрокабельные	166,7	16,5

В настоящее время интерес государства и руководителей предприятий к нормированию труда возрастает. Вопросами нормирования труда на федеральном уровне сегодня занимаются несколько организаций, выполняющих заказы государства и предприятий (организаций): ФГБУ “Научно-исследовательский институт труда и социального страхования” Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, ФГБОУ ВО “РЭУ имени Г.В. Плеханова”, нормативно-исследовательская станция ПАО “Татнефть”, частное учреждение “Центр планирования и использования трудовых ресурсов Газпрома”, центр организации труда и проектирования экономических нормативов - филиал ОАО “РЖД”, ОАО “Центральный научно-исследовательский институт экономики и научно-технической информации угольной промышленности”, Институт дополнительного профессионального образования ГАСИС НИУ ВШЭ.

Непосредственно на предприятиях России работа по улучшению нормирования труда должна проводиться в следующих основных направлениях⁸:

1) максимально возможное расширение сферы нормирования труда (охват всех работников и работ нормированием труда), которое обеспечило бы измерение и оценку труда любой категории работников;

2) повышение качества действующих норм, их максимальное приближение к уровню необходимых затрат труда за счет:

- более широкого использования централизованно разработанных нормативов;
- повышения обоснованности норм и нормативов с учетом всех факторов, влияющих на величину затрат труда;

3) совершенствование нормативной и методической базы нормирования труда, т.е. расширение разработки межотраслевых и отраслевых нормативов как рекомендуемых, что позволит не только оказать существенную помощь предприятиям, особенно малым, но и исключить дублирование разработки аналогичных нормативов, ориентировать предприятие на прогрессивный уровень организации труда. Особое значение такая работа приобретает для предприятий и организаций, которые финансируются из бюджетов различных уровней и для которых следовало бы сохранить обязательность применения нормативов, разработанных в централизованном порядке;

4) автоматизация работ по нормированию как на стадии проектирования технологических процессов, так и в действующем производстве в рамках автоматизированных систем управления предприятием на базе персональных компьютеров (разработка АРМ специалистов по нормированию);

5) кадровое обеспечение. Реализация указанных направлений во многом зависит от профессиональной подготовки специалистов, занимающихся организацией и нормированием труда. С этой целью необходимы:

- подготовка специалистов в вузах по заявкам предприятий;
- повышение квалификации работников предприятий;

б) развитие сотрудничества и обмен опытом. Целесообразно развивать деловые связи с международными и национальными организациями, передовыми предприятиями, которые занимаются научной и практической деятельностью в области организации и нормирования труда.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 дек. 2001 г. □ 197-ФЗ : [принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : по состоянию на 1 февр. 2009 г.]. Москва, 2009. Ст. 159.

² Кичигин А.В. Проблемы нормирования труда на предприятиях // Современные проблемы науки и образования. 2014. □ 5.

³ Богатырева И.В. Проблемы нормирования труда в России // Наука XXI века: актуальные направления развития: сб. науч. ст. IV Междунар. заоч. науч.-практ. конф., посвящ. 85-летию Самар. гос. экон. ун-та, 30 сент. 2016 г. / [редкол.: Г.Р. Хасаев, С.И. Ашмарина (отв. ред.) и др.]. Вып. 2 : в 2 ч. Самара, 2016. Ч. 1. С. 159-162.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации. Ст. 129.

⁵ Vaisburd V.A. et al. (2016) Productivity of labour and salaries in russia: problems and solutions. *International Journal of Economics and Financial Issues*, vol. 6, 5, pp. 157-165.

⁶ Семенова Е.Г., Щеколдин В.А. Математико-статистический анализ состояния нормирования труда на предприятии // Проблемы совершенствования организации производства и управления промышленными предприятиями: межвуз. сб. науч. тр. Вып. 1 / отв. ред. Н.А. Чечин, С.А. Ерошевский. Самара, 2016. С. 119-124.

⁷ URL: <http://www.rosmintrud.ru>.

⁸ Щеколдин В.А. Нормирование труда : учеб. пособие. 2-е изд., доп. Самара, 2009. 180 с.

Поступила в редакцию 03.08.2017 г.