

УДК 331.103

Особливості організації, контролю та нормування праці в умовах ринкової економіки

Уманська В.Г.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економіки підприємства, обліку і аудиту
Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького

Школьна Д.Р.

студентка
Черкаського національного університету імені Б. Хмельницького

Стаття присвячена висвітленню особливостей організації, контролю та нормування праці в умовах формування ринкових відносин. Узагальнено складники, які сприяють покращенню умов організації праці та її оплати. Розглянуто основні об'єкти нормування праці, що існують на підприємствах України. На основі теоретичних та аналітичних досліджень обґрунтовано доцільність використання аудиту в регулюванні питань, що пов'язані з організацією праці.

Ключові слова: організація, нормування, контроль, аудит, нормативно-правова база.

Уманская В.Г., Школьная Д.Р. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ, КОНТРОЛЯ И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Статья посвящена анализу особенностей организации, контроля и нормирования труда в условиях формирования рыночных отношений. Обобщены составляющие, которые способствуют улучшению условий организации труда и его оплаты. Рассмотрены основные объекты нормирования труда на предприятиях Украины. На основе теоретических и аналитических исследований обоснована целесообразность использования аудита в регулировании вопросов, связанных с организацией труда.

Ключевые слова: организация, нормирование, контроль, аудит, нормативно-правовая база.

Umanska V.G., Shkolna D.R. THE CHARACTERISTICS OF THE ORGANIZATION, CONTROL AND REGULATION OF LABOR IN A MARKET ECONOMY

The article is devoted to analysis of organization, control and regulation of labor in the conditions of formation of market relations. Generalized aspects that contribute to improving conditions of labour and payment. Describes the main objects of standardization of labor, available at the enterprises of Ukraine. On the basis of theoretical and analytical studies of the appropriateness of the audit in the regulation of issues related to work organization.

Keywords: organization, regulation, control, audit, legislation of work condition.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Питання організації, контролю та нормування праці є предметом наукової та об'єктом практичної діяльності різних економічних систем. Це спричинено формуванням соціально зорієнтованої ринкової економіки, де зростає престижність якісної та висококваліфікованої праці, спостерігається підвищення рівня активності працівників. Організація та контроль праці зумовлює формування конкуренції на ринку праці серед працівників різних сфер діяльності. Нормування умов праці є також невід'ємною частиною формування потрібного зайнятого населення.

Три складники – організація, контроль та нормування умов праці – це своєрідна система заходів, що унормовує, контролює та регулює трудові відносини. Доцільно зазначити, що організація, регулювання та контр-

оль здійснюється на підставі чинного законодавства України, де зазначаються основні положення та норми організації робочого часу, часу відпочинку, регулювання трудових відносин на прикладі трудових колективів та цілих підприємств.

Проте, говорячи про соціальну сторону вивчення цього питання, необхідно зазначити, що на сучасному етапі розвитку суспільства існують різні способи контролю умов праці за допомогою дотримання законодавства, регулювання соціально-трудова відносин. Серед різних засобів виділяють аудит (соціальний аудит) як один із найновіших способів контролю за дотриманням законодавства у сфері праці. Його сфера дії поширюється на всі види діяльності, пов'язані із працею та її умовами.

Проте питанню контролю, організації та нормування праці не приділяється достатня

увага. Працівники досить часто потрапляють у незручне становище через дезорганізацію, безконтрольність та відсутність нормування праці. Це провокує виникнення нових проблем, які має вирішувати держава.

Крім того, в умовах сучасної ринкової економіки, коли стандарти змінюються і Україна прагне до рівня життя країн Європи, необхідною умовою є саме регулювання сфери праці. Тому є доцільним звернути увагу саме на дослідження питання контролю, нормування та організації праці в умовах сучасної ринкової економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Дослідженням питань організації умов праці займалися О.М. Лозовський та О.О. Кузьмінська у своїй праці «Особливості управління підприємством у сучасних ринкових умовах господарювання», де активно вивчали застосування нових підходів, способів та методів управління для підприємства задля забезпечення його повноцінного функціонування. Крім того, Р.В. Бойко досліджував способи контролю у сфері охорони праці. Проблему нормування праці як невід'ємну частину організації підприємства досліджувала Л.В. Синяєва, висвітлюючи це питання у своїй праці «Роль трудових норм та нормативів в організації праці та її оплаті у ринковій економіці». Дослідження нормування праці у зв'язку із соціально-економічними та соціально-психологічними аспектами управління досліджував О.В. Жадан у праці «Соціально-економічне значення нормування праці у сучасному суспільстві».

Деякі проблеми, пов'язані з удосконаленням систем управління та особливостями механізмів, що використовуються в управлінні підприємствами та організаціями, розглянуто у працях М. Алімана, В. Алопія, С. Бабенка, О. Березіна, В. Гончаренка, Л. Дяченка, М. Кулакової, А. Куценко, І. Маркіної, Н. Міценко, А. Пантелеймоненка, М. Рогози, М. Туган-Барановського, Ф. Хміля, Л. Шимановської-Діанич та інших.

У літературі, присвяченій проблемам управління, існує багато визначень системи управління підприємством, кожне з яких відповідає методології певного наукового розділу та наголошує на певному аспекті функціонування системи, її побудови, внутрішніх відносин та ін.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є дослідження особливостей організації умов праці на підприємствах України, аналіз методів їх контролю та визначення основних норм і нормування.

Виклад основного матеріалу дослідження. Сучасні умови життя вимагають чіткого нормування, організації та контролю умов праці. Тому в умовах зростання ринкової економіки та розвитку держави організація праці відіграє вирішальну роль у формуванні повноцінного платоспроможного суспільства. Доцільно зазначити, що організація праці здійснюється залежно від форми власності, рівня розвитку науково-технічного прогресу, економічних законів, які регулюють суспільно-трудова відносини. Сучасна наукова організація праці (НОТ) – процес удосконалення організації праці на основі досягнень науки і передового досвіду, що містить у собі організаційно-технічні, техніко-економічні та психофізіологічні аспекти організації праці та управління [10].

В Україні існує низка законів, де зазначаються основні положення, які регулюють організацію праці. До таких законів належить «Кодекс законів про працю України», Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про охорону праці» [5].

Організація виробництва передбачає використання різноманітного технічного забезпечення, організацію роботи основних та додаткових відділів, забезпечення виробництва сировиною, використання нових модернізаційних методів управління персоналом, нових видів транспорту. Організація праці залежить від типу виробництва. Крім того, ефективність використання засобів, предметів праці, ритмічність випуску продукції та питання раціонального використання робочої сили залежать від стану її організації.

Маємо зазначити, що організація праці – це спосіб поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів.

Говорячи про питання організації праці, доцільно зазначити, що вона містить у собі складники, які сприяють покращенню її умов. До цих складників належать організація та обслуговування робочих місць, які сприяють організації раціонального використання часу, організації підбору персоналу та його розвитку (перекваліфікація, підвищення кваліфікації), оптимізація режимів праці та відпочинку протягом зміни, організація оплати праці та матеріальних стимулів, раціоналізація трудових процесів, прийомів та методів, створення безпечних та сприятливих умов праці.

Відомо, що в організації праці значну роль відіграє законодавство України про працю. Робочий час є загальною мірою кількості

праці. Загальна тривалість робочого часу визначається, з одного боку, рівнем розвитку виробництва, а з іншого – фізичними і психофізіологічними можливостями людини. Поліпшення використання робочого часу є одним із основних шляхів підвищення продуктивності праці. Воно залежить від співвідношення екстенсивного та інтенсивного факторів розвитку виробництва [7].

Згідно з Кодексом законів про працю України кількість робочого часу в тиждень не може перевищувати 40 годин. Крім того, враховується шкідливість умов праці, в такому разі законом передбачено зменшення загальної кількості робочих годин, що не може перевищувати 36 годин на тиждень. Крім того, законодавством передбачена організація праці для працівників віком від 16 до 18 років – тривалість робочого тижня для цієї категорії працівників не має перевищувати 36 годин, тоді як для учнів від 14 до 16 років сягає 24 години на тиждень [4].

Особливістю має організація праці жінок, яка гарантує запобігання використуванню жіночої праці на важких роботах або таких, які відбуваються в нічний час. Ще одним критерієм організації праці є те, що крім передбачених законом умов праці існує ще й режим відпочинку. Цей показник є досить важливим у поліпшенні умов праці.

У сучасних умовах життя розрізняють змінний, добовий, тижневий та місячний режим праці та відпочинку. Основними показниками, завдяки яким відбувається формування режиму праці та відпочинку, є час входження в роботу, період найбільшої сталої працездатності та період втоми.

Показниками режиму праці та відпочинку у змінній формі роботи (за одиницю робочого часу береться зміна) є її загальна тривалість, час початку та закінчення зміни, тривалість обідньої перерви, тривалість праці та частота регламентованих перерв на відпочинок.

У добовому режимі праці показниками є кількість змін за добу, час відновлення між змінами. Тижневий режим праці та відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів на тиждень, роботу у вихідні та святкові дні. Графік передбачає чергування змін. Місячний режим праці та відпочинку визначає кількість робочих та неробочих днів у місяці, кількість працівників, які йдуть у відпустку, тривалість основних та додаткових відпусток.

Своєю чергою, не менш важливою є організація оплати праці, особливо в умовах фор-

мування ринкових відносин. Регулювання оплати праці також здійснюється за допомогою нормативно-правових актів (ЗУ «Про оплату праці», КЗпП) [4].

Основою організації оплати праці на підприємстві є тарифна система, яка містить тарифну сітку, тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційні довідники та систему посадових окладів. На підприємствах найчастіше використовують дві форми оплати праці – погодинну і відрядну.

Погодинна форма передбачає оплату праці залежно від відпрацьованого часу і рівня кваліфікації. Ця форма має такі системи [2], як:

1. Пряма погодинна.
2. Погодинно-преміальна.

Система посадових окладів є різновидом погодинно-преміальної системи. За цією системою оплачуються працівники, робота яких має стабільний характер.

3. Відрядна форма передбачає залежність суми заробітку від кількості виготовлених виробів або обсягу виконаних робіт за певний проміжок часу.

4. Акордна система. Передбачає встановлення розцінки не за одиницю виконаної роботи, а одразу за весь обсяг робіт зі встановленням строку його виконання.

5. Колективна система оплати праці (бригадна).

Контрактна система оплати праці ґрунтується на укладенні договору між роботодавцем і виконавцем, в якому вказуються режим та умови праці, права і обов'язки сторін, рівень оплати праці та інше. Договір може оплачувати час знаходження виконавця на підприємстві, фірмі (погодинна оплата праці) або конкретне виконане завдання (відрядна оплата) [6].

Сьогодні нормування праці розглядають як метод наукового вивчення процесу праці і встановлення на основі цього науково обґрунтованої міри праці, яка характеризується кількісними та якісними показниками в певних організаційно-технічних умовах виробництва.

Норми, визначені методами технічного нормування, сприяють підвищенню продуктивності праці та її матеріальному стимулюванню. Доцільно зазначити, що нормування праці на підприємстві виконує важливі функції. Головною особливістю норми є те, що норма – це основа виробничого планування на всіх рівнях та організації виробництва і праці, крім того, вона є підставою для правильного встановлення заробітної плати робітникам виробничої та невиробничої

сфери, засобом врахування індивідуальних і колективних результатів праці, а також розповсюдження і закріплення передових ноу-хау. Нормування праці сприяє здійсненню тарифікації та оплати праці на підприємстві.

Головною метою нормування є встановлення обсягу праці в умовах ринкових відносин на кожному підприємстві, зменшення витрат виробництва завдяки максимізації та раціоналізації використання робочого часу, звільнення від його непродуктивного використання. Максимізація корисності використання часу є досить актуальним питанням саме в умовах формування ринкової економіки. Причинами цього є практичне застосування нормування, суть якого полягає в економії робочого часу та підвищенні ефективності роботи працівників. Виділяють два основних об'єкти нормування, що існують на підприємстві, такі як нормування робочого часу та нормування витрат робочої сили. Універсальною мірою праці і найширше вживаним об'єктом її нормування є робочий час. Тому доцільним є зазначення завдання нормування робочого часу. Так, це встановлення нормативу часу на одиницю продукції, впровадження найбільш раціонального режиму використання устаткування, машин і механізмів, розроблення найбільш раціональної структури виробничого процесу, впровадження ефективної організації праці робітника на робочому місці. Своєрідною формою нормування часу є встановлення чисельності персоналу. У такому разі відбувається нормування робочого часу не одного працівника, а групи працівників. Крім того, здійснюється встановлення обсягу роботи, зони обслуговування та витрати фізичної та нервової енергії. У нормуванні обсягу роботи час встановлюється у вигляді нормованого завдання, що визначається в натуральних показниках на зміну, місяць або рік. Тобто визначається кількістю засобів виробництва та ефективністю роботи, яку може забезпечити один працівник або бригада.

Витрати фізичної і нервової енергії працівників характеризуються темпом роботи, мірою зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості (норми тяжкості праці, під якою розуміємо сумарний вплив усіх факторів трудового процесу на організм людини). Норми тяжкості праці регламентують допустимі навантаження на організм працівника і використовуються для обґрунтування часу на відпочинок, встановлення компенсації за несприятливі умови праці тощо [3].

У такому контексті нормування праці тісно переплітається з організацією праці. Невід'ємним складником є контроль за дотриманням організації та нормування праці. Сьогодні суспільство досить швидко змінює вектор контролю, який фактично перейшов до рук аудиторських компаній, що є незалежним контролем, здійснюваним на комерційній основі. Аудиторські компанії здійснюють перевірку фінансово-господарської діяльності, обґрунтованості собівартості продукції та послуг, реалізації продукції. Аудит передбачає комплексний аналіз господарської діяльності, що включає також аналіз соціально-трудова відносин та їх відповідності критеріям чинного законодавства. Аудиторська діяльність ґрунтується на взаємній зацікавленості держави, адміністрації підприємств та їх власників у достовірності облікової інформації щодо об'єктивного висвітлення різноманітних процесів. Доцільно зазначити, що в умовах формування ринкових відносин саме аудит виявляє проблеми економічного та ефективного використання ресурсів праці, досліджує причини виникнення тих чи інших проблем, допомагає у їх ліквідації та здійснює контроль за дотриманням законодавства. Особливістю аудиту є те, що він здійснюється за будь-який звітний період – місяць, квартал, півріччя, рік.

Здійснення аудиту проявляється в тому, що:

– аудит дає змогу впевнитися у відповідності діяльності підприємства з управління персоналом і стратегії його розвитку, а також регламентації соціально-трудова відносин законам, правилам, інструкціям, які визначають цю діяльність;

– аудит дає змогу визначити напрями для встановлення зміни та вдосконалення стандартів;

– за допомогою аудиту відбуваються кадрові зміни, які покращують якісний склад персоналу, що сприяє просуванню перспективних працівників і розвитку творчої активності.

– аудит дає змогу підвищити роль кадрової служби, наблизити її діяльність до цілей і завдань підприємства, загострити її увагу на найактуальніших питаннях [1].

У сфері праці аудит зосереджений на організаційно-технологічному питанні (перевірка документації і аналіз показників, які свідчать про легітимність та ефективність діяльності підприємства); на соціально-психологічному (оцінка соціально-трудова відносин на підприємстві, яка передбачає разом із вивчен-

ням документації проведення соціологічних обстежень – опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю із працівниками різних рівнів і категорій); та на економічному питанні (визначення конкурентоспроможності підприємства у сфері праці, яка оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства із законодавчо установленими нормами і нормативами, із середніми і кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах; визначення ефективності функціонування служби управління персоналом, виявлення її ролі у підвищенні конкурентоспроможності підприємства; розрахунок економічної ефективності аудиту, порівняння витрат на аудиторську перевірку з її результатами).

Тому доцільність використання аудиту в регулюванні питань, що пов'язані з організацією праці, є досить актуальним і потребує нагального використання для інтеграції та реструктуризації понять про умови праці в контексті сучасних ринкових відносин.

Висновки з цього дослідження. Аналізуючи основи організації, нормування та контролю умов праці, ми спостерігаємо тенденцію, що це різні дії, але в поєднанні вони створюють систему, завдяки якій і відбувається організація праці. Доцільно зазначити, що основою цієї системи є чинне законодавство України, яке регламентує нормування, організацію та допомагає у здійсненні контролю, тому що праця – це невід'ємна частина життя населення країни й основа формування прогресу в економічній та соціальній сферах життєдіяльності. Крім того, сучасні умови ринкових відносин вимагають бути максимально відповідальним і продуктивним у сфері праці. Ми живемо в досить швидкому інформаційному суспільстві. Мало дослідженими залишаються психологічні складники та їх організація, нормування та контроль. Досить часто через нехтування правилами нормування відбувається руйнування людського фактора як основного засобу виробництва, тому дослідження можливо розширити за допомогою аналізу різних психологічних факторів праці.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аудит (Основи державного, незалежного професійного та внутрішнього аудиту). / За ред. проф. Немченко В.В., Редько О.Ю., Підручник. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 540 с.
2. Васильців Т.Г. Економіка малого підприємства : навч. посіб. / Т.Г. Васильців, О.І. Іляш, Н.Г. Міценко ; за ред. д-ра екон. наук Т.Г. Васильціва. – К. : Знання, 2013. – 446 с.
3. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч.-метод. посібник / За заг. ред. проф. Качана Є.П. – Тернопіль: ТДЕУ, 2006. – 373 с.
4. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 р. № 322-VIII: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
5. Конституція України : [зі змін. та допов., внесеними Законом України від 1 лют. 2011 р. № 2952-VI]. – Харків : Фактор, 2011. – 118 с.
6. Організація праці менеджера. Навч. посібник. – К. : Центр учбової літератури, 2010. – 360 с.
7. Основи економічної науки: курс лекцій/ В.С. Савчук, О.О. Беляєв, К.Т.Кривенко та ін.; За ред. В.С. Савчука, О.О. Беляєва, К.Т. Кривенка – К. : КНЕУ, 2010 – 372 с.
8. Про охорону праці. Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII:[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>
9. Соціальний аудит та інспектування : підручник / Т.В. Калінеску, Т.В. Шаповалова, Г.С. Ліхоносова. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – 380 с.
10. Шарко М.В., Мешкова-Кравченко Н.В., Радкевич О.М. Економіка підприємства : навч. посіб. / М.В. Шарко, Н.В. Мешкова-Кравченко, О.М. Радкевич. – Херсон : Олді-плюс, 2014. – 436 с.