

УДК 331.1
ББК 65.24

ПО ВОПРОСАМ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА
В ГОСУДАРСТВАХ-УЧАСТНИКОВ СНГ

А. Д. СМАГУЛОВ

Заместитель Председателя Исполкома – Исполнительного секретаря СНГ
Исполнительный комитет Содружества Независимых Государств
Минск, Республика Беларусь

В соответствии с Планом основных мероприятий по реализации Концептуальных основ сотрудничества государств-участников СНГ в области нормирования труда на 2016-2020 годы, утвержденным решением Экономического совета СНГ подготовлена Международная научно-практическая конференция «Организация и нормирование труда: наука, образование, практика» двумя базовыми организациями государств-участников СНГ. Во-первых, это – Белорусский национальный технический университет, ведущий координационную работу по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров по нормированию труда. Во-вторых – Научно-исследовательский институт труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь – ответственный за сферу методического и организационного обеспечения работ в области нормирования труда.

Ключевые слова: нормирование труда, государства-участники СНГ, профессиональные стандарты, национальные квалификационные структуры.

ISSUES OF LABOR STANDARDIZATION
IN THE CIS MEMBER STATES

A. D. SMAGULOV

Deputy Chairman of the Executive Committee - Executive Secretary of the CIS
Executive Committee of the Commonwealth of Independent States
Minsk, Republic of Belarus

In accordance with the Plan of Basic Measures for the Implementation of the Conceptual Basis of Cooperation of the CIS Member States in the Field of Labor Rationing for 2016– 2020, approved by the decision of the CIS Economic Council, the International Scientific and Practical Conference “Labor Organization and Standardization: science, education, practice” by two basic organizations of the CIS member-states. First of all, this is the Belarusian National Technical University, which carries out coordination work on the training, retraining and advanced training of personnel on the rationing of labor. Secondly, the Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Belarus is responsible for the methodological and organizational support of work in the field of labor valuation.

Keywords: labor standardization, the CIS member states, professional standards, national qualification structures.

Актуальность создания эффективного механизма взаимодействия в области нормирования труда обусловлена общими для государств-участников СНГ проблемами, вызванными, в том числе, и распадом централизованной системы управления в данной сфере. Очевидна необходимость обмена информацией в виде методик и рекомендаций, отраслевых и межотраслевых нормативных справочников, материалов по организации системы нормирования труда на уровне предприятий (организаций), описания опыта разработки и внедрения

современных программных продуктов по разработке норм, включая микроэлементные нормативы по труду с учетом исторических особенностей наших стран.

В настоящее время в условиях высокой рыночной конкуренции и решения задачи роста производительности труда чрезвычайно важна организация эффективной системы оказания консультационных услуг для органов государственного управления и хозяйствующих субъектов государств-участников СНГ в сфере нормирования труда, как на уровне крупного, так и малого и среднего бизнеса.

За сто лет существования Международной организации труда, которая объединяет представителей правительств, работодателей и (наемных) работников (принцип трипартизма) 187 государств, было принято 189 конвенций и 205 рекомендаций. Эти 394, почти 400, документов охватывают такие сферы трудовых отношений как продолжительность рабочего дня и условия труда, заработная плата, включая минимальную заработную плату, оплачиваемые отпуска и охрана труда, право на создание ассоциаций работодателей и профсоюзов, запрет принудительного труда и охрану материнства, детский труд и медицинское, социальное обеспечение, защита от безработицы и содействие в трудоустройстве, равное вознаграждение и контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства. Первая конвенция, принятая в рамках МОТ в 1919 году была посвящена ограничению рабочего времени.

Вместе с тем, в реестре Международной организации труда нет ни одного документа, посвященного нормированию труда. Представляется, что в обычном международном трудовом праве, где получили развитие такие институты трудового права как рабочее время, заработная плата, дисциплина труда и др., отсутствует институт нормирования труда. В мировой практике вопросы нормирования труда, нормы выработки регулируются локальными нормативными актами, как правило, в коллективных договорах, между работодателем и трудовым коллективом. Представляется, что организация и нормирование труда – это скорее экономическая категория, чем юридическая.

Особенностью трудового права государств-участников Содружества является то, что в принятых Трудовых кодексах введена (или оставлена по аналогии с советскими кодексами законов о труде), отдельная глава, посвященная нормированию труда (за исключением Республики Узбекистан и Республики Армения, в кодексах которых нет такой главы). Трудовые кодексы государств-участников СНГ, так же, как и международное трудовое право, **оставляют за работодателем право на разработку, введение, замену и пересмотр норм труда**. Уполномоченный государственный орган разрабатывает лишь методику и рекомендации по порядку нормирования труда.

Нормы труда подлежат обязательной замене по мере проведения аттестации и рационализации рабочих мест, внедрения новой техники, технологии и организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Специально оговорено, что достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по своей инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

Нормы труда в организации, на услуги (товары, работы) которой вводится государственное регулирование тарифов (цен, ставок сборов), **утверждаются работодателем по согласованию** с уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности и с уполномоченным государственным органом по труду в установленном им порядке.

Типовые нормы и нормативы по труду разрабатываются и утверждаются **отраслевыми ассоциациями работодателей**, единые и (или) межотраслевые типовые нормы и нормативы по труду для всех сфер деятельности утверждаются национальными

ассоциациями предпринимателей по согласованию с представителями работников в установленном уполномоченным государственным органом по труду порядке.

Вместе с тем, с переходом на новые формы хозяйствования многие предприятия используют прежние заниженные нормы труда, что сдерживает повышение эффективности производственных процессов. На сегодня в большинстве организации малого и среднего бизнеса не применяются современные методы нормирования труда. Зачастую даже в крупных промышленных компаниях отсутствуют структурные подразделения и должностные лица, которые целенаправленно занимаются изучением, разработкой, внедрением передовых методов нормирования труда и пересмотром трудовых нормативов. Если рассматривать этот вопрос в целом, то это уже проблема повышения производительности труда и конкурентоспособности наших государств на мировом рынке.

Таким образом, перед учеными и экспертами стоит актуальная задача по исследованию мирового опыта нормирования труда, разработке в зарубежных странах нормативных сборников государственными структурами и/или ассоциациями частного сектора и доведению этой информации до бизнес-структур. Важно также найти баланс между интересами работодателей и защитной функцией трудового права, обеспечением государственных гарантий в сфере нормирования труда работников.

Хотелось бы поднять тему разработки и внедрения профессиональных стандартов, которые призваны заменить единые тарифно-квалификационные справочники. В 1999 году в рамках СНГ было подписано межправительственное соглашение о сотрудничестве по применению Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника служащих, где в статье 2 говорилось о разработке Межгосударственного классификатора профессий рабочих и должностей служащих.

Однако жизнь и международная практика заставила отказаться от этой идеи - разработки межгосударственного классификатора. Сегодня стратегия нацелена на замену прежних справочников по конкретным профессиям и должностям на сборники по профессиональным стандартам, определяющим уровни квалификации и компетенции работников, которые будет необходимо учитывать при установлении норм труда. Новые стандарты профессиональной деятельности разрабатываются по укрупненным группам профессий. Если действовавшие справочники содержали более 5 тысяч профессий и должностей, то стандартов будет разработано порядка 800–900.

За последние двадцать лет в связи со значительными технологическими сдвигами и ростом спроса на квалифицированную рабочую силу по всему миру идет работа в области создания и внедрения национальных квалификационных структур и профессиональных стандартов. В ряде наших стран создано необходимое правовое поле, подготовлено методическое обеспечение и ведется непосредственная разработка и внедрение профессиональных стандартов. Они разрабатываются уполномоченными государственными органами соответствующих сфер деятельности совместно с отраслевыми объединениями работодателей и отраслевыми объединениями работников на основании методических рекомендаций и правил, разработанных Министерствами труда и социальной защиты и согласованных с общенациональными объединениями работодателей и объединениями работников.

Таким образом, учеными и специалистами в сфере нормирования труда, в целом, трудового права, открывается еще одно чрезвычайно актуальное направление – объединение усилий в разработке профессиональных стандартов, обмене опытом и доведении до наших бизнес-структур информации о том, как использовать уже разработанные и разрабатываемые профессиональные стандарты. Эту тематику также целесообразно включить в программы планируемых конференций и семинаров.