

УДК 331.1

Гірман А.П.
*кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та соціально-трудо­вих відносин
Дніпровського університету митної справи та фінансів*

Михалко Ю.Р.
*студентка
Дніпровського університету митної справи та фінансів*

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ В УКРАЇНІ І ЗАКОРДОНОМ

LABOUR ORGANIZATION IN UKRAINE AND ABROAD

АНОТАЦІЯ

Статтю присвячено дослідженню досвіду країн світу з організації праці на національному рівні. Нині основним фактором покращення результативності праці є підвищення рівня її організації, саме цей аспект дає великі потенційні можливості підвищення ефективності національної економіки. Незважаючи на значну кількість робіт з дослідження ефективності організації праці, низка питань вимагає глибокого вивчення та подальшого опрацювання, а саме неоднозначно розглядається сутність управління з позиції функціонального підходу, на цій основі недостатньо повно виявлені резерви підвищення її ефективності, зокрема резерви організаційного потенціалу, що враховує можливості людського фактору; резерви ринкових можливостей. Все більший інтерес у постіндустріальній економіці викликають такі мотиви, як зміст праці, можливості творчості, підприємництва, ініціативи, перспективи просування по службі і підвищення організаційного статусу. Автори проаналізували різноманітні моделі організації праці на прикладі деяких країн світу з метою запозичення позитивного досвіду.

Ключові слова: організація праці, гуманізація праці, моделі організації праці, позитивний досвід, робітничі ради.

АННОТАЦІЯ

Статья посвящена исследованию опыта стран мира в организации труда на национальном уровне. Сейчас основным фактором улучшения результативности труда является повышение уровня ее организации, именно этот аспект дает большие потенциальные возможности повышения эффективности национальной экономики. Несмотря на значительное количество работ по исследованию эффективности организации труда, ряд вопросов требует глубокого изучения и дальнейшей проработки, а именно неоднозначно рассматривается сущность управления с позиции функционального подхода, на этой основе недостаточно полно выявлены резервы повышения ее эффективности, в частности резервы организационного потенциала, учитывающего возможности человеческого фактора; резервы рыночных возможностей. Все больший интерес в постиндустриальной экономике вызывают такие мотивы, как содержание труда, возможности творчества, предпринимательства, инициативы, перспективы продвижения по службе и повышения организационного статуса. Авторы проанализировали различные модели организации труда на примере некоторых стран мира с целью заимствования положительного опыта.

Ключевые слова: организация труда, гуманизация труда, модели организации труда, положительный опыт, рабочие советы.

ANNOTATION

The article is devoted to the practice of other countries on the organization of labour at the national level. Now the key factor in improving productivity is to increase the level of its organization, this aspect gives large potential of increasing the efficiency of the national economy. Despite the significant number of works on research of efficiency of work organization, a number of questions require deep study and further development: discusses the ambig-

uous nature of management positions of the functional approach, and on this basis, is not fully revealed reserves of increase of its efficiency, in particular, reserves institutional capacity, taking into account the human factor. Growing interest in post-industrial economy acquire such motives as the content of work, opportunities for creativity, entrepreneurship, initiative, prospects for promotion, and enhance organizational status. The authors analyzed various models of work organization on the example of some countries in order to exchange positive experience.

Key words: organization of labor, humanization of labour, patterns of work organization, positive experience, council workers.

Постановка проблеми. Ускладнення сучасного виробництва, зростання освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня приводять до суттєвих зрушень в системі ціннісних орієнтацій та трудової мотивації працівників. Все більший інтерес у постіндустріальній економіці викликають такі мотиви, як зміст праці, можливості творчості, підприємництва, ініціативи, перспективи просування по службі і підвищення організаційного статусу.

Таким чином, сучасний працівник – це професіонал, орієнтований на процес, на завдання, на конкретного споживача, а не просто працівник-виконавець, що сконцентрував свою увагу на завданні керівника чи посадової інструкції. Проте нова модель організації праці може бути ефективною тільки в тому випадку, якщо вона спирається на сучасні її форми, які спонукають працівників до продуктивної, інноваційної діяльності, створюють умови для самореалізації та самоствердження людей як особистостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемам організації праці у сучасній економіці присвячені дослідження ряду вчених, наприклад, праці Д.В. Василичева, В.В. Василичева, О.С. Гусарової, В.М. Данюка, Н.О. Гаман, О.І. Кузьмича, А.О. Медіка, В.І. Муравйова, Л.М. Поступної, А.М. Соцького [1–9].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Довгі роки (в період індустріалізації) удосконалення організації трудових процесів ґрунтувалося на функціональному підході, який полягав у посиленні вузької спеціалізації, розвитку більш поглиблених навичок і досвіду у виконанні специфічних обов'язків щодо конкретного профілю діяльності. Теоретичною базою традиційного підходу тут був тей-

лоризм, згідно з яким будь-яка задача розбивається на прості складові, кожна з яких може бути виконана одним робочим за постійного контролю зверху.

Роздробленість, фрагментарність трудової діяльності, виснажливий одноманітний конвеєрний ритм, що задається людині машиною, жорстка регламентація спричинили зниження якості продукції, страйки, високу плинність кадрів та інші негативні явища.

Тому в 60–70-х роках ХХ ст. в розвинених країнах широке поширення отримали програми гуманізації праці, метою яких було подолання монотонності та беззмістовності праці, об'єднання розрізнених елементів роботи у колективну інноваційну діяльність.

Незважаючи на значну кількість робіт з дослідження ефективності організації праці, низка питань вимагає глибокого вивчення та подальшого опрацювання, а саме неоднозначно розглядається сутність управління з позиції функціонального підходу, на цій основі недостатньо повно виявлені резерви підвищення її ефективності, зокрема резерви організаційного потенціалу, що враховує можливості людського фактору; резерви ринкових можливостей.

Мета статті полягає в аналізі різних моделей організації праці у світі, виявленні та дослідженні позитивного досвіду у цій сфері.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нині основним фактором покращення результативності праці є підвищення рівня її організації, саме цей аспект дає великі потенційні можливості підвищення ефективності національної економіки. Багаторічна практика показує, що до зниження кінцевих результатів діяльності підприємств призводить саме неорганізованість праці, а дослідження нових форм організації зумовлює економічний прогрес.

На прикладі різних країн світу виникає можливість дослідити різноманітні моделі організації праці та визначити шляхи оптимізації національної моделі через запозичення позитивного досвіду.

Так, вивчаючи праці сучасних науковців, можна констатувати, що теоретичних підходів та парадигм концепцій наукової організації праці декілька. Так, наприклад, в американській моделі продуктивність залежить від технічного рівня виробництва і від кваліфікації працівника. І, хоча в більшості галузей бізнесу великі кошти вкладаються в нове обладнання, людський фактор все ж таки є визначальним. Американця, де б він не працював, відрізняє висока компетентність, він добре знає свою справу. Діловитість, пунктуальність, вміння цінувати час буквально кидаються в очі тим, кому доводилося спостерігати за американцями в процесі праці. Однак в Америці висока продуктивність праці іноді досягається будь-якою ціною, незважаючи на фізичне і нервові виснаження.

Переміщення людей з одного робочого місця на інше не вважається порушенням контрак-

тів, адже працівника можуть використовувати так, як того вимагають інтереси виробництва. Водночас американці звикли до чіткого розподілу обов'язків. Адміністративними справами займаються одні, фінансовими – інші, виробничими – треті, постачанням – четверті тощо. Кожен повинен сумлінно і вчасно зробити свою справу.

Крім того, американські експерти давно встановили пряму залежність між здоров'ям працівників та продуктивністю праці. Тому на низці підприємств проводяться різноманітні оздоровчі заходи, такі як заняття фізичною культурою (забіги, аеробіка, плавання тощо), перевірка працівників на стреси, контроль за вагою і консультації лікарів-дієтологів, боротьба з курінням і зловживанням алкоголем, організація системи медичного самоконтролю.

Отже, американська модель відрізняється тим, що регулювання виробничих відносин базується на жорсткій класифікації робіт, чітких межах змісту кожної роботи для того, щоб зберегти професійну мобільність кадрів. При цьому сама класифікація робіт будується на основі наскрізних професій. У разі скорочення обсягів виробництва фірми віддають перевагу звільненню працівників, а не скороченню кількості відпрацьованих людино-годин.

Американці внесли багато цінного та унікального в організацію праці, виробництва й управління. У них є що перейняти, чому повчитися, як і в інших народів.

Так, у Німеччині працівники більш дисципліновані, ніж в Америці. Вони відрізняються своєю німецькою пунктуальністю. В умовах праці у них, на думку американців, багато такого, що в Америці вважається тепличним.

Німці вважають, що система масового виробництва загалом-то вичерпала свої можливості і веде до погіршення якості, зниження продуктивності, викликає проблеми зі здоров'ям і настроєм робітників. Тому останніми роками ставка все більше робиться на групову роботу, на колектив з 8–12 осіб на чолі з обраним ними керівником. У такій групі кожен бере участь в обговоренні спільних справ, у вдосконаленні виробничого процесу, відчуваючи відповідальність за свою ділянку роботи. Члени групи виконують різні операції, успішно підмінюючи один одного. Кожен повинен вміти робити все, а не тільки володіти кількома операціями, як біля конвеєра. Група сама вирішує, хто і на якій ділянці повинен працювати, а також як довго. Така система робить зайвими численні бюрократичні ланки на підприємствах. Крім того, як показує практика, зміна характеру праці покращує якість продукції, що помітно скорочує витрати.

У Японії вчені використовують автоматизацію праці, гнучкість виробництва, дисципліну на виробництві, та лояльність компанії. Японська модель ґрунтується на принципі «довічного найму», який гарантує зайнятість постій-

ного робітника на підприємстві до досягнення ним пенсійного віку. Заробітна плата робітників і розміри соціальних виплат залежать від віку, освіти і стану роботи (варто зазначити, що в Японії не встановлюється єдина мінімальна ставка, лише окремо у кожній галузі). Робітники послідовно проходять підвищення кваліфікації за рахунок підприємств. Для підвищення професійного рівня робітники в плановому порядку переміщуються на нові робочі місця через кожні 8–10 років. Існує тенденція групового підвищення. Така політика сприяє вихованню у робітників фірми творчого ставлення до виконання своїх обов'язків, підвищенню їх відповідальності за якість роботи, формує почуття колективізму, турботи за престиж фірми. У разі скорочення виробництва персонал не звільняють, а скорочують робочий час, крім того, можуть перевести частину робітників на інші підприємства за їх згодою.

Одним з елементів організації праці в Японії є система соціальних пільг, сутність якої полягає у тому, що великі компанії сплачують додаткові пільги (такі як компенсація витрат на поїздку на роботу, виплати для утримання сім'ї, виплати на медичне обслуговування тощо).

Отже, високій продуктивності японського працівника поряд з багатотисячовою традицією працьовитості сприяє лояльність компанії і залізна дисципліна на виробництві (зазвичай на підприємствах плакати попереджають: «Не відволікається розмовами»).

І ще важливо: в Японії високий рівень організації управлінських робіт і обробки інформації. Комп'ютери в поєднанні з іншими машинами забезпечують японським підприємствам велику обізнаність у справах, високий робочий ритм, оперативність у прийнятті рішень та їх оптимальність.

Японія – країна творчої думки, безупинного технічного пошуку. За всім, що є в Японії, видно розумність підходу до справи, починаючи від великих рішень і закінчуючи дрібницями. Це дає змогу вистояти в жорсткій конкурентній боротьбі.

І все ж найбільш ототожнюється з розвинутою формою держави добробуту шведська модель. У ній завжди явно виділялися дві домінуючі цілі: повна зайнятість і вирівнювання доходів. Її результатами були активна політика на високорозвинутому ринку праці і винятково великий державний сектор, що займається акумуляцією і перерозподілом значних коштів

на соціальні й економічні цілі. Забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин стали можливими в умовах розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні.

Хоча інфляція і відносно скромне економічне зростання стали тією ціною, яка була сплачена за повну зайнятість і політику рівності, все ж таки деякий досвід можуть перейняти інші країни. Наприклад, активну політику на ринку праці (найважливішу частину шведської моделі), що полягає у тому, що краще проводити перепідготовку безробітних і повертати їх до праці, зокрема шляхом надання субсидій для переїзду до вакантного робочого місця, ніж витратити величезні суми на допомогу безробітним як компенсації за втрачені доходи. Безробіття – це не тільки несприятливі наслідки для людини, але й досить дорогий метод боротьби з інфляцією та вирішення структурних проблем. Значна частина витрат на політику на ринку праці у Швеції повертається державі у вигляді податків і внесків на соціальне страхування. Шведський досвід полягає в тому, що потужна і добре організована політика на ринку праці високопродуктивна і насправді є ефективним способом використання грошей платників податків. Соціальна політика і регулювання ринку праці – це якраз те, що найбільше привертає увагу у шведській моделі (табл. 1).

На відміну від дуалістичної моделі західних ринків, українському ринку праці властива трисекторна модель, яка охоплює зайнятих в офіційній економіці; зайнятих в неофіційній економіці та зайнятих одночасно в офіційній та неофіційній економіках.

Значну тривогу викликають соціально вразливі сегменти ринку праці, представлені конкурентоспроможними працівниками з нестійкою зайнятістю, спадним попитом на послуги праці, низькими та нестабільними доходами. Тому питання вдосконалення сучасної моделі організації праці в Україні надзвичайно актуальне. Особливу увагу слід звернути на залучення працівників до управління підприємствами.

Так, законодавство ЄС впроваджує мінімальні стандарти залучення працівників, водночас регулювання цього питання відбувається переважно на національному рівні держав-членів. У більшості держав ЄС існують системи непрямой та представницької участі працівників в управлінні, які функціонують на основі законодавства та колективних угод (Австрія,

Таблиця 1

Порівняльна таблиця рівня організації праці у деяких країнах світу

	Україна	Японія	Швеція	Америка
Пенсійний вік (років)	60	65	61–67	65
Середня заробітна плата (\$)	222,2	3 400	3 750	4 600
Середня тривалість робочого часу (годин на тиждень)	40	44	38	37,5
Рівень безробіття (%)	9,7	3,1	4,6	6,5

Бельгія, Данія, Італія, Нідерланди, Німеччина, Фінляндія, Франція тощо). Робочі ради в Німеччині, окрім права на інформування та консультації, мають право на прийняття спільних рішень щодо питань фінансового, економічного стану підприємства, зайнятості та питань, пов'язаних з управлінням персоналом. У Франції розширено зміст права на інформування та консультації. Робочі ради мають майже однакові права з аудитором компанії щодо доступу до необхідної інформації. Найширшими можливостями обмеження адміністрації підприємства щодо прийняття фінансових та економічних рішень мають робочі ради у Швеції та Фінляндії. Рішення, прийняті без проведення переговорів з представниками профспілок, можуть бути забороненими до виконання [8].

Усі розглянуті моделі не суперечать одна одній, а, швидше, доповнюють одна одну, і для розробки якісної системи організації праці в Україні потрібно їх поєднання з домінуванням тих чи інших аспектів в окремих необхідних випадках. Після узагальнення теоретичних підходів та парадигм концепцій НОП в різних економічних умовах можна виокремити та запозичити корисні напрацювання, найбільш прийнятні для нашої країни. Адже саме ефективна організація праці покликана перетворити, систематизувати, упорядкувати, оптимізувати й адаптувати діяльність усіх економічних підсистем з виділенням функціональних переваг і недоліків.

Висновки. Розуміння ефективності організації праці є певною модифікацією, синтезом поглядів різних наукових шкіл. При цьому ефект визначається загальною максимізацією цільової функції всіх складових підсистем. Для забезпечення впровадження досвіду світових моделей організації праці, а також поліпшення їх дієвості особливо важливими є гармонійна, скоординована й ефективна співпраця структур, задіяних у системі організації праці, інтерактивна взаємодія з роботодавцями та працівниками.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Методичні основи оцінки соціально-орієнтованих заходів поліпшення організації праці / [Д.В. Василичев, Г.Ф. Трифонов, О.Г. Капліна] // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. – 2012. – № 1. – С. 44–48. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/riprg_2012_1_13.
2. Василичев В.В. Поняття, особливості та класифікація форм організації праці в сучасних умовах / В.В. Василичев // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 132–138. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2013_27_19.
3. Гусарова О.С. Організація праці в народному господарстві / О.С. Гусарова // Управління розвитком. – 2013. – № 16. – С. 13–16. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_16_7.
4. Данюк В.М. Заходи державної підтримки використання новітніх форм організації праці для підвищення рівня зайнятості в Україні / В.М. Данюк, Н.О. Гаман // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 5. – С. 64–66. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2010_5_17.
5. Кузьмич О.І. Теоретичні основи організації праці в умовах економічних перетворень / О.І. Кузьмич // Вісник Київського нац. ун-ту ім. Т. Шевченка. Військово-спеціальні науки. – 2012. – Вип. 27. – С. 48–52. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/VKNU_vsn_2012_27_17.
6. Медік А.О. Удосконалення організації та стимулювання праці на підприємстві / А.О. Медік, Р.М. Федоряк // Технології та дизайн. – 2014. – № 2. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/td_2014_2_18.
7. Поступна Л.М. Сутність організації праці на підприємстві / Л.М. Поступна // Управління розвитком. – 2013. – № 12. – С. 110–112. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uproz_2013_12_50.
8. Право Європейського Союзу / [В.І. Муравйов та ін.]. – К. : Юрінком Інтер, 2011. – 703 с.
9. Соцький А.М. Правові акти з організації праці / А.М. Соцький // Вісн. Чернівецького ф-ту Нац. ун-ту «Одеська юридична академія». – 2012. – Вип. 1. – С. 108–118. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vchfo_2012_1_13.