

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВІ

А.І. Гордійчук

Луцький національний технічний університет, allure77@ukr.net

Аналізуючи вплив організації праці на підприємствах можна проаналізувати досвід організації праці як в Україні, так і за її межами.

У кожній галузі державного і суспільного життя є свої вимоги до стандартів, у тому числі і у сфері організації праці. Передусім доцільно звернути увагу на стандарти прав людини. П. Рабінович вказує на необхідність уточнення змісту поняття міжнародного стандарту прав людини, зокрема європейського.

За його визначенням, європейські стандарти прав людини – це документах європейських міжнародних організацій принципи й норми стосовно прав і свобод людини, призначені служити орієнтирами для відповідної внутрішньодержавної юридичної практики [1]. Проаналізувавши це можемо сказати, що собою становлять європейські стандарти організації праці.

Вони розроблені на основі угод між державами щодо питань, пов'язаних із визнанням та закріпленням основних прав людини у сфері організації праці, регламентування найманої праці та її окремих умов [2].

Найбільш важливі європейські стандарти організації праці закріплюються у положеннях статуту та конвенції Міжнародної організації праці. Міжнародна організація праці відповідає за розробку міжнародних стандартів організації праці та нагляд за їх дотриманням.

Завданнями діяльності цієї організації є боротьба з бідністю та безробіттям, заборона праці дітей. Вона відповідає за встановлення міжнародних стандартів у сфері організації праці. У співпраці із країнами – членами організації вона прагне забезпечити дотримання стандартів у сфері організації праці на законодавчому рівні та на практиці [3].

Європейські стандарти організації праці є необхідними і являються складовою трудової діяльності людини. Вони повинні проявлятись у вдосконаленні процесів праці, виробничих структур для досягнення ефективності суспільного виробництва [4].

Серед таких стандартів і положень про права людини можна виділити: право на працю; сприятливі умови праці, а саме: справедливу зарплату і рівну винагороду за працю; комфортні умови праці та її гігієну; однакову можливість просування по роботі виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні; створення для захисту своїх еко-

номічних та соціальних інтересів; охорона материнства шляхом надання пільг працюючим матерям та здійснення особливих заходів щодо охорони праці дітей та підлітків [5].

Адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу полягає у зближенні із сучасною європейською системою права та передбачає реформування вітчизняної правової системи та поступове приведення до відповідності із європейськими стандартами законодавства у всіх сферах, у тому числі європейськими стандартами організації праці. У найближчому майбутньому Україну чекає підвищення рівня організації праці та промислової безпеки, запобігання аваріям і нещасним випадкам на виробництві, посилення профілактики виробничого травматизму та професійної захворюваності відповідно до європейських стандартів є першочерговим завданням. В Україні право на працю визнається одним із найважливіших прав людини і ключовим елементом громадянського суспільства, саме тому воно повинно мати свої власні ідеальні європейські стандарти організації праці.

Європейські стандарти організації праці дають можливість забезпечити організацію праці на достатньо високому рівні. Кожна держава має турбуватися про вирішення цього питання, і тому в нашій країні потрібно прискорити роботу з узгодження законів та нормативно-правових актів відповідно до стандартів Європейського Союзу.

Забезпечення ефективного розвитку організації праці на державному рівні та дієве його впровадження на рівні кожного окремого підприємства та галузі промисловості завдяки створенню безпечних й нешкідливих умов праці для працівників дає можливість запобігти професійним захворюванням, травмуванням, продовжити період активної працездатності працівників тощо. Більш детально проаналізуємо країну ЄС так і інші.

В американській моделі продуктивність праці залежить кваліфікації працівника та від рівня його технічної обізнаності. Американці знають свою справу, вони висококваліфіковані працівники, вміють цінувати час та дуже пунктуальні.

Однак, в Америці висока продуктивність праці іноді досягається будь-якою ціною, незважаючи на фізичне і нервово виснаження.

Якщо працівника переміщують з одного робочого місця на інше це не вважається порушенням, так як працівник універсальний та його можуть використовувати так, як вимагає цього виробництво. В Америці є чіткий розподіл обов'язків між працівниками. Кожен з працівників має свою сферу діяльності та та сумлінно виконує свою справу.

На підприємства для того, щоб покращити здоров'я працівників та продуктивність праці проводять різні оздоровчі заходи, перевіряють працівників на стреси, боротьбу зі шкідливими звичками.

Американська модель характерна тим, що на підприємствах якщо скорочуються обсяги виробництва працівника звільняють, а не скорочують відпрацьовані години. Виробничі відносини на підприємстві мають жорстку класифікацію робіт для того, щоб зберегти статистичність кадрів.

На відмінну від Америки у Німеччині працівники відрізняються своєю дисциплінованістю та відповідальністю.

За останні роки ставка все більше робиться на групову роботу на колектив з 8-12 людей з відповідальною людиною за цю роботу. Так як, німці вважають що масове виробництво веде до погіршення стану здоров'я працівників та продуктивності праці. У такому колективі в обговоренні за вдосконалення виробничого процесу беруть участь усі члени групи. Кожен член групи має бути універсальним, тобто виконувати не одну операцію, а вміти володіти декількома операціями. Група самостійно розподіляє обов'язки, які вони мають виконувати. Як показує практика на покращення якості продукції суттєво впливає зміна характеру праці [6].

Одним з елементів організації праці в Японії є довічний найм, який передбачає гарантію зайнятості до досягнення пенсійного віку та забезпечення зайнятості зростання всіх видів доплат відповідно до стажу роботи. Заробітна плата працівників і розмір соціальних виплат залежить від віку, стажу та освіти. Постійно здійснюється підготовка персоналу фірм за її рахунок. Існує практика планування трудової кар'єри та забезпечення професійного розвитку працівників. У випадку скорочення персонал не звільняється при цьому скорочується робочий час, або проводиться перехід працівників на інші підприємства. У Японії високий рівень обробки інформації. Розвинені комп'ютерні технології, які забезпечують підприємству високий робочий ритм та оперативність.

У шведській моделі на підготовку працівників країна витрачає більше коштів ніж будь-яка країна так як вони економлять на соціальному відшкодуванні. Держава проводить заходи щодо підтримки менш прибуткових підприємств та спрямування прибутковості більш розвинених

фірм задля зниження конкуренції між фірмами в рівнях заробітної плати. У Швеції добре розвинена політика на ринку праці вона є ефективним способом використання грошей платників податків.

Проаналізувавши данні моделі зарубіжного досвіду деяких країн світу можна сказати що все більший інтерес у економіці набувають такі мотиви, як зміст праці, можливості творчості, підприємництва, ініціативи, перспективи просування по службі і підвищення організаційного статусу.

Список использованных источников:

1. Ніццький договір та розширення Європейського Союзу / М-во юстиції України. Центр порівняльного права за наук. ред. С. Шевчука. К. : Логос, 2001. 196 с.

2. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів. *Юрид. наука і практика*. 2011. №1. С. 24–30.

3. Міжнародно-правове регулювання праці. Юридичні послуги online. Трудове право. веб-сайт. URL: http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/031.php.

4. Матюха М. М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посіб. для дистанц. навчання: Ун-т «Україна», 2007. 306 с.

5. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Міжнародний документ від 16.12.1966. веб-сайт. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042. (дата звернення 03.05.2019).

6. Василичев Д.В. Методичні основи оцінки соціально-орієнтованих заходів поліпшення організації праці. Проблеми і перспективи розвитку підприємництва. 2012. № 1. С. 44-48. веб-сайт. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pirpr_2012_1_13_9 (дата звернення 03.05.2019).