

УДК 331.103

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ІНСТИТУЦІЙНІ АСПЕКТИ

В.А. Шовкун, к.е.н., доцент

Вінницький національний аграрний університет

Висвітлено проблеми організації праці на підприємствах у контексті побудови раціонального виробництва. Розглядається сутність організації праці людини. Обґрунтовується ієрархічна система організації праці у суспільстві, її зміст, мета та завдання. Розкривається суперечність між формальними і неформальними інституційними нормами регулювання трудових відносин.

Ключові слова: праця, організація праці, економічна мотивація праці, трудова кооперація.

Актуальність теми. Упродовж усієї історії розвитку людського суспільства неодмінною істиною є те, що у праці та через працю задовольняються усі потреби людини. За сутністю, праця є доцільною діяльністю людини, спрямованою на створення матеріальних і культурних цінностей, необхідних для задоволення потреб людини і суспільства. Як економічна категорія, праця є одним з факторів виробництва. Праця виступає основною умовою життя людини і способом самоутвердження людини у світі. У процесі праці людина опосередковує, регулює та контролює обмін між собою та природою. У праці людина не тільки змінює природні умови свого життя, але й змінює свою власну природу, розвиває свої творчі сили та здібності. Праця представляється способом відчуження людини від природи і, водночас, формою зв'язку людського суспільства з природою.

В теорії історичного матеріалізму праця розглядається як фундаментальний спосіб людського життя, як елемент великого різноманіття форм відносини людини і світу. У процесі цілеспрямованої трудової діяльності людина (суб'єкт праці) за допомогою створених нею знарядь праці перетворює предмет праці у необхідний їй продукт. Оскільки метою трудової діяльності слугує створення необхідного людині продукту, то заради його одержання людина організовує процес праці, підпорядковуючи основній меті діяльність багатьох людей, поєднаних між собою у системі організації поділу праці. Виробництво продуктів для задоволення потреб людей виступає основоположною, сутнісною ознакою існування людини у суспільстві.

З розвитком суспільного виробництва ускладнюються форми і методи праці. Оскільки праця є суспільною, колективною діяльністю то існує потреба у засобах її організації. Засоби організації і контролю в історичній ретроспективі постійно ускладнювались і удосконалювались, починаючи від мовних засобів і до сучасних форм наукової організації праці. У цьому контексті нині особливої актуальності набувають питання організації праці та її

інституціонального регулювання, як важливих передумов досягнення ефективного виробництва і підвищення добробуту працівників.

Виклад основного матеріалу. Ефективність праці істотно залежить від наукового обґрунтування засад організації праці. Увага науковців і практиків до проблем організації праці з розвитком сучасних технологій виробництва тільки посилюється. Складність цих проблем зумовлюється їх органічним зв'язком з розвитком продуктивних сил і виробничих відносин у суспільстві. Додає труднощів також специфічний характер економічних відносин між працею і капіталом, притаманний ринковій економіці, а також різноманіття форм і методів організації праці, що застосовуються у практиці діяльності підприємств усіх форм власності, на кожному робочому місці.

У науковій літературі зміст поняття «організація праці» трактується по-різному. Згідно з визначенням, представленим у економічному словнику, організація праці полягає у приведенні трудової діяльності людей у певну систему, яка характеризується внутрішньою упорядкованістю, узгодженістю і направленістю взаємодії на реалізацію спільної програми і мети [1]. Також існують визначення організації праці, як способу поєднання безпосередніх виробників із засобами виробництва з метою створення сприятливих умов для одержання високих кінцевих соціально-економічних результатів [2, с. 119; 3]. На наш погляд, ці визначення нібито є правильними, але дещо втрачають від того, що у них не розкрито безпосередню мету праці, навколо якої люди об'єднуються і організують трудовий процес. Такою метою ми вважаємо створення продукту, необхідного для задоволення потреб людини і суспільства.

Ми поділяємо погляди тих авторів, які вважають за потрібне виокремлювати декілька ієрархічних рівнів організації праці – у масштабах суспільства в цілому, на підприємстві та на робочому місці [4]. Загалом суспільна організація праці є способом упорядкування і регулювання трудової діяльності у суспільстві, яка включає форми і методи залучення людей до праці, поєднання працівників із засобами виробництва, розподіл і кооперацію праці у суспільстві, розподіл результатів праці між членами суспільства, забезпечення відтворення робочої сили. У прикладному сенсі під організацією праці у суспільстві розуміють загальнодержавну систему використання праці у суспільстві, яка зумовлюється економічною будовою суспільних відносин і регулюється законодавством [4]. Організація праці у суспільстві включає такі елементи, як забезпечення функціонування ринку праці; облік, аналіз і планування праці; міжгалузеве нормування праці; організація оплати і матеріального стимулювання праці; охорона праці і техніка безпеки тощо.

У функціональному сенсі організація праці на підприємстві є системою виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, яка утворює певний порядок здійснення трудового процесу. У менеджменті організацію праці на підприємстві розуміють як функцію зі встановлення або зміни порядку здійснення трудового процесу і пов'язаної з цим взаємодії працівників із засобами виробництва та між собою. Порядок здійснення

трудового процесу на підприємстві передбачає визначення складу робіт, підбір і підготовку працівників, розподіл усіх видів робіт між працівниками та встановлення між ними взаємодії або кооперації праці; пристосування робочих місць для зручності та безпеки роботи; розробку раціональних форм, методів і способів праці; унормування праці і систем її оплати у відповідності до конкретних технологічних процесів; створення сприятливих умов праці; організацію обслуговування робочих місць різними допоміжними роботами; планування, аналіз, облік праці. Виходячи із змісту організації праці на підприємстві, можна назвати основні елементи організації праці на підприємстві, а саме: розподіл праці, кооперація праці, нормування праці, організація робочих місць, організація обслуговування робочих місць; розробка раціональних способів і методів праці, створення безпечних і здорових умов праці, підбір і підготовка кваліфікованих працівників, організація оплати і стимулювання праці, виховання дисципліни праці, підтримка трудової активності і творчої ініціативи, планування і облік праці.

На робочому місці, яке є первинною ланкою підприємства і безпосереднім місцем прикладання праці, організацією праці вважають систему заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудового процесу працівника шляхом упорядкування виконуваних ним трудових операцій. Тут слід додати, що трудові процеси на робочому місці виконуються конкретним працівником у відповідності із виробничо-технологічною специфікою та галузевою спеціалізацією підприємства. Тому організація праці на робочому місці потребує наукового підходу і у складних виробничих системах вона вимагає врахування функціональних можливостей людини, визначення межі втоми, працездатності, стійкості до факторів середовища (температури, шуму, тиску тощо). Також організація праці передбачає професійний відбір кадрів, навчання, накопичення досвіду і умінь працівником, прилаштування робочого місця до можливостей організму людини та створення умов для ефективної праці.

Отже, організація праці є об'єктивною необхідністю і невід'ємною складовою трудової діяльності людини. Процес праці організовується з комплексною метою, що включає таке:

- забезпечення виробництва конкретного виду продукції (робіт, послуг) у запланованому обсязі, необхідної якості та у визначений термін (предметний компонент мети);

- досягнення предметної мети діяльності за максимальної економічної віддачі кожної одиниці живої праці (оцінюваної за показниками продуктивності праці та зарплатомісткості реалізованої продукції) і сукупних витрат на виробництво (оцінюваних за показниками питомих витрат на одиницю реалізованої продукції та рентабельності продукції); оптимізація економічних відносин між працівником і роботодавцем (економічний компонент мети):

- гуманізацію праці, тобто удосконалення умов і змісту праці, підвищення якості трудового процесу, реалізацію і розвиток трудового потенціалу

працівника, гармонізацію трудових відносин між працівником і роботодавцем та формування задоволеності працею (соціальний компонент мети).

Раціональна організація праці забезпечує досягнення чотирьох груп завдань, а саме:

- економічних, що передбачають ефективне використання робочої сили, забезпечення економії живої та уречевленої праці, підвищення продуктивності праці, зниження трудомісткості продукції (робіт, послуг), ефективне використання сукупного фонду робочого часу;

- організаційних, що включають визначення порядку і послідовності виконання робіт, створення умов для продуктивної та безперебійної роботи виконавців, забезпечення повної та рівномірної завантаженості працівників, індивідуальної і колективної відповідальності за результати діяльності, створення дієвої системи стимулювання праці, нормування праці у відповідності до специфіки виробничої діяльності;

- психофізіологічних, що спрямовані на оздоровлення і полегшення умов праці, усунення зайвих витрат енергії працівників, забезпечення психологічного комфорту трудової діяльності, досягнення відповідності психофізіологічних характеристик працівника особливостям трудової діяльності;

- соціальних, що передбачають підвищення змістовності і привабливості праці, створення умов для професійного розвитку працівників, підвищення їх кваліфікації та освоєння суміжних професій, кар'єрне зростання та забезпечення високого рівня їх добробуту.

З розвитком продуктивних сил і виробничих відносин поглиблюється галузевий розподіл праці, спеціалізація і кооперація. При цьому організація праці на підприємствах різних галузей економіки здійснюється у специфічних формах залежно від особливостей виробничо-технічного процесу, природно-технологічного середовища, змісту робочого процесу. Наприклад, у сільськогосподарських підприємствах зусиллями трудового колективу здійснюється виробничо-господарська діяльність, спрямована на виробництво рослинницької і тваринницької продукції, її переробку, реалізацію, надання різноманітних послуг селянам та іншим господарствам. Кожне підприємство об'єднує працівників у трудовий колектив для спільної трудової діяльності. У свою чергу, у складі трудового колективу підприємства, залежно від його розмірів, галузевої спеціалізації та інших обставин можуть функціонувати внутрішньогосподарські (первинні) колективи – ділянки, ланки, бригади, відділки, загони тощо. Із зміцненням матеріально-технічної бази сільського господарства, поглибленням його спеціалізації, підвищенням професійного і культурного рівня працюючих виникає об'єктивна потреба у запровадженні нових організаційних форм внутрішньогосподарських трудових колективів, які більш повно відповідають стану розвитку продуктивних сил.

Необхідно зазначити, що нині у сільському господарстві України існують різні форми підприємств – це і агрофірми, і виробничі кооперативи, і приватні

підприємства, і приватно-орендні підприємства, і господарські товариства, і фермерські господарства тощо. Найбільш раціональна організація праці забезпечується у великих підприємствах, де трудовий колектив поділений на декілька спеціалізованих первинних підрозділів, чисельність зайнятих у кожному з яких узгоджена з особливими виробничими умовами конкретного підприємства. У дрібних підприємствах, як правило, відсутня внутрішньоколективна організація праці і поділ на первинні виробничі ланки, що потребує від кожного працівника володіння універсальними навичками і не сприяє виробленню професійної спеціалізації працівників.

Особливістю трудових колективів у аграрному виробництві є те, що вони організовуються як постійні або як тимчасові. Основний методичний прийом визначення чисельності працюючих у колективі ґрунтується на розрахунку оптимального навантаження посівної площі в гектарах або поголів'я тварин на одного працівника. Інший методичний прийом визначення чисельності трудового колективу ґрунтується на аналізі масових фактичних виробничих показників, коли на основі статистичних групувань виявляють розміри трудових колективів, які досягли високих кінцевих результатів. Основна вимога до складу і розміру трудового колективу полягає у тому, щоб власними силами і в оптимальні строки забезпечити якісне виконання усіх сільськогосподарських робіт. При цьому для досягнення високих кінцевих результатів виробничої діяльності необхідно організувати працю на принципах пропорційності, погодженості, потоковості, ритмічності, оптимальної інтенсивності праці [2, 41].

У суспільствах з розвиненими економічними відносинами організація праці регулюється на основі формальних і неформальних інституційних норм. Інституційне регулювання організації праці здійснюється передусім за допомогою формальних правових норм, що містяться у загальних і спеціальних законах, у підзаконних актах. Так, у Конституції України виражені загальні права і обов'язки, щодо праці і трудових відносин. Зокрема, у статті 43 передбачено право кожної людини на працю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [5];

- встановлено обов'язок держави створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб;

- встановлено заборону на використання примусової праці;

- встановлено право кожної людини на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом;

- передбачено гарантування громадянам захисту від незаконного звільнення;

- передбачено захист права на своєчасне одержання винагороди за працю.

Спеціальним правовим актом, що врегульовує трудові відносини і

встановлює охорону трудових прав працівників, є Кодекс законів про працю України [6]. Цим правовим документом регулюються трудові відносини всіх працівників, забезпечується сприяння зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, фермерських господарств, визначаються законодавством та їх статутами.

Підзаконними нормативними актами, що регулюють організацію праці у економіці країни є Генеральна та Галузеві угоди, що укладаються відповідно до Закону України Про колективні договори і угоди [7]. Так, Генеральна угода укладається між Кабінетом міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців, з однієї сторони, та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, з іншої [8]. Угодою на державному рівні регулюються основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

- гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;
- мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;
- розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;
- соціального страхування;
- трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;
- умов охорони праці і навколишнього природного середовища;
- задоволення духовних потреб населення;
- умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків.

Положення угоди діють безпосередньо на всіх підприємствах, незалежно від форми власності, є обов'язковими до застосування під час укладання угод іншого рівня та колективних договорів як мінімальні гарантії.

Угодою на галузевому рівні регулюються галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі) [9];
- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;
- трудових відносин;
- умов і охорони праці;
- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування,

організації оздоровлення і відпочинку;

- умов зростання фондів оплати праці;
- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці тощо.

У сільському господарстві Галузева угода укладається між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України. Згідно з нею, сторони сприяють стабілізації і розвитку агропромислового виробництва, підвищенню ефективності і прибутковості, конкурентоспроможності продукції, забезпеченню належного рівня трудових доходів працівників.

На сучасному етапі суспільної трансформації до ринкових економічних відносин поряд із формальними правовими інституціями великий вплив на формування трудових відносин належить неформальним інститутам, дія окремих з яких подекуди має негативне значення. Так, в умовах високого безробіття сільського населення нерідко люди вимушені погоджуватися працювати без відповідного документального оформлення трудових відносин із роботодавцем, що позбавляє їх будь-яких гарантій щодо забезпечення нормальних умов праці та належної оплати праці. Слід визнати, що в Україні сільські трудівники виявилися найменш захищеною верствою населення у трудових відносинах. Тож в країні існує нагальна необхідність забезпечення державою виконання трудового законодавства стосовно соціально-економічних умов праці селян.

Висновки. Проведене дослідження сутності та форм організації праці дозволяє дійти таких висновків:

- в історичному плані потреба виникнення організації праці була зумовлена розвитком суспільного виробництва, колективною трудовою діяльністю людей, спрямованою на задоволення матеріальних і духовних потреб людини і суспільства;
- виділяються декілька ієрархічних рівнів організації праці – у масштабах суспільства в цілому, на підприємстві та на робочому місці;
- суспільна організація праці є способом упорядкування і регулювання трудової діяльності у суспільстві, яка включає форми і методи залучення людей до праці, поєднання працівників із засобами виробництва, розподіл і кооперацію праці у суспільстві, розподіл результатів праці між членами суспільства, забезпечення відтворення робочої сили;
- організація праці на підприємстві є системою виробничих взаємозв'язків працівників із засобами виробництва та між собою, яка утворює певний порядок здійснення трудового процесу;
- на робочому місці, яке є первинною ланкою підприємства і безпосереднім місцем прикладання праці, організацією праці вважають систему заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання трудового процесу працівника шляхом упорядкування виконуваних ним трудових операцій;

- у суспільствах з розвиненими економічними відносинами організація праці регулюється на основі формальних і неформальних інституційних норм. Інституційне регулювання організації праці здійснюється передусім за допомогою формальних правових норм, що містяться у загальних і спеціальних законах, у підзаконних актах;

- у трансформаційному суспільстві України неформальні інституційні норми суперечать формальним, тому в умовах високого безробіття сільського населення нерідко люди вимушені погоджуватися працювати без відповідного документального оформлення трудових відносин із роботодавцем, що позбавляє їх будь-яких гарантій щодо забезпечення нормальних умов праці та належної оплати праці.

Література

1. Экономический словарь / А.И. Архипов (отв.ред.). — М. : Проспект, 2005. — 624с.
2. Завіновська Г.Т. Економіка праці: Навч. посібник / Завіновська Г.Т. — К. : КНЕУ, 2006. — 300 с.
3. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудова відносинами: підручник / А. М. Колот [та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук., проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
4. Экономика и социология труда: учебник / Государственный ун-т управления / А.Я. Кибанов (ред.). — М. : ИНФРА-М, 2007. — 583 с.
5. Конституція України. // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, N 30, ст. 141. (із змінами і доповненнями).
6. Кодекс законів про працю України // Затверджується Законом N 322-VIII (322а-08) від 10.12.71 - ВВР, 1971, додаток до N 50, ст. 375. (із змінами і доповненнями).
7. Закон України Про колективні договори і угоди //Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1993, N 36, ст.361. (із змінами і доповненнями).
8. Генеральна угода між Кабінетом міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008-2009 роки. //Урядовий кур'єр. – від 06.05.2008. - №82.
9. Галузева угода між Міністерством аграрної політики України, галузевими об'єднаннями підприємств та Профспілкою працівників агропромислового комплексу України на 2006-2008 роки. (із змінами і доповненнями).

Summary

The organization of work: theoretical and institutional aspects / V.A.Shovkun

Article is devoted to illumination of a problem of the organization of work at the enterprises in a context of construction of rational manufacture. The content of the organization of work is considered. Hierarchical system of the organization of work in a society, its contents, purpose and tasks are considered. The contradiction between formal and informal institutional norms is opened.

Key words: work, the organization of work, economic motivation of work, labour cooperation