

СУЧАСНІ ПРАВОВІ ДОСЛІДЖЕННЯ

УДК 349.22

ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ: ПОГЛЯД З ПОЗИЦІЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

О.М. Ярошенко,

*д-р юрид. наук, проф., повід. наук. співробітник НДІ
правового забезпечення інноваційного розвитку
НАПрН України*

Звільнення внаслідок змін в організації виробництва і праці має найбільшу питому вагу в загальній кількості випадків розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, оскільки воно безпосередньо пов'язано з формуванням ринкових відносин, з реалізацією курсу на усунення збиткових неконкурентоспроможних організацій.

Ключові слова: *працівник, роботодавець, трудовий договір, зміни в організації виробництва і праці.*

Зростання безробіття, зумовлене ліквідацією підприємств, скороченням чисельності або штату працюючих, актуалізує проблему захисту їх прав працівників у разі звільнення внаслідок змін в організації виробництва і праці.

Цьому питанню приділялася увага такими вченими, як Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.В. Лушнікова, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, Є.Б. Хохлов, Г.І. Чанишева, А.М. Юшко, О.М. Ярошенко та ін. Не применшуючи значення наукових праць цих правознавців, відзначимо, що за сучасних умов зміст конструкції «зміни в організації виробництва і праці» ними не досліджувався.

Зауважимо, що трудове законодавство не містить легальної її дефініції. Так знані правники, як М.І. Балюк і Г.С. Гончарова, під нею розуміють об'єктивно необхідні дії власника або уповноваженого ним органу, зумовлені, за загальним правилом, втілення в життя нової техніки й технологій, удосконаленням структури підприємства, установи чи організації, запровадженням певного режиму робочого часу й управлінської діяльності. Усе це спрямовано на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, запобігання банкрутству й масовому звільненню трудівників і на збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у діяльності підприємства чи його приватизації, на створення безпечних і покращання санітарно-гігієнічних умов праці [1, с. 33].

Дотримуємося думки, що організація виробництва – це процес, функція управління виробничою системою для досягнення поставлених цілей і завдань, до яких належать: (1) поглиблення спеціалізації, (2) удосконалення форм організації виробництва, (3) швидка (гнучка) його переорієнтація на інші види продукції, (4) забезпечення безперервності й ритмічності виробничого процесу, (5) вдосконалення виробництва в просторі й часі, (6) створення логістичної системи, (7) скорочення тривалості виробничого циклу, (8) безперервне забезпечення виробництва сировиною, матеріалами при зменшенні їх запасів, а також готовою продукцією. Проте кожне підприємство має свої, специфічні завдання організації виробництва, як-то: (а) комплекс завдань по забезпеченню сировиною, (б) найкраще використання робочого часу й робочої сили, (в) поліпшення асортименту і якості випуску продукції, (г) освоєння нових її видів.

З погляду О.С. Сосніна й В.В. Казарцева, важливо розрізняти функції технології й організації виробництва. Технологія – це способи й варіанти виготовлення продукції. Її головна функція – це з'ясування можливих типів машин для виробництва відповідного виду продукції, застосування кожного параметру технологічного процесу. Вона визначає, що треба зробити з предметом праці й за допомогою яких засобів виробництва, щоб перетворити його на необхідний продукт. Функція організації виробництва – це з'ясування конкретних значень параметрів технологічного процесу на підставі аналізу можливих варіантів і вибору найбільш ефективного з них згідно з метою й умовами виробництва. Інакше кажучи, це відповідь на запитання, як краще задіяти предмет і знаряддя праці, а також саму працю, щоб перетворити її предмет на продукт необхідних властивостей з найменшими затратами робочої сили й засобів виробництва [2, с. 98].

Праця людей у процесі виробництва організовується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має 2 сторони – природно-технічну й соціально-економічну, які тісно взаємопов'язані й постійно взаємодіють. Організація праці має змінний зміст. Із розвитком матеріально-технічної бази виробництва й підвищенням культурно-технічного рівня працівників відбуваються зміни і в організації їх праці. Механізація, застосування нових видів енергії й матеріалів для виготовлення нових видів товарів змінюють якісний зміст трудових процесів, а значить, і потребу в чисельності працівників, у їх професійному й кваліфікаційному складі. Це викликає певні зміни в організації праці, яка сама тісно пов'язана з організацією виробництва. Як складник останньої, вона включає вжиття заходів, спрямованих на раціональне використання робочої сили.

Д.П. Богиня й О.А. Грішнова справедливо зауважують, що на різних підприємствах праця організовується в різноманітних формах. До основних чинників, що спричиняють їх розмаїття, належать: а) науково-технічний прогрес; б) систематичне вдосконалення техніки й технологій; в) система організації виробництва; г) психофізіологічні чинники й особливості екологічного середовища; д) чинники, пов'язані з характером завдань, що вирішуються різними ланками системи управління виробництвом [3, с. 124].

Організація праці на підприємстві, в установі чи організації містить такі елементи: (а) робота з кадрами – добір, підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників; (б) поділ праці – розміщення останніх на робочих місцях і закріплення за ними відповідних обов'язків; (в) кооперація праці – встановлення системи виробничого взаємозв'язку між працівниками; (г) організація робочих місць; (д) організація їх обслуговування; (е) розробка раціональних прийомів і методів праці; (є) встановлення обґрунтованих норм останньої; (ж) створення безпечних і здорових умов праці; (з) забезпечення її оплати й матеріального стимулювання; (и) планування й облік праці; (й) виховання дисципліни праці [4, с. 22].

Проаналізуємо кожен з названих елементів докладніше. Робота з кадрами належить до організації праці, тому що без забезпечення відповідного рівня вміння працівника, без його професіоналізму навряд чи можна розраховувати на ефективну діяльність на виробництві. Добір кадрів це раціональне призначення кандидатів на посади (працівників) в організації, їх розподіл між структурними підрозділами, на робочі місця відповідно до прийнятої в ній системи поділу й кооперації праці, з одного боку, й залежно від здібностей, психофізіологічних і ділових якостей трудівників, які відповідають вимогам змісту виконуваної роботи, – з другого [5, с. 126]. На думку А.О. Мовчан, при цьому перевіряється здатність фізичної особи виконувати певну трудову функцію, спираючись на власні професійно-кваліфікаційні якості (наявність певної професії, спеціальності, кваліфікації), стан здоров'я, досвід роботи за фахом у цій галузі й відповідність вимогам, зумовленим характером майбутньої роботи й умовами її виконання. Серед критеріїв, за якими потрібно провадити добір кадрів, доцільно виокремити професійні, ділові й особистісні якості кандидата на відповідне робоче місце [6, с. 83].

Важливим елементом організації праці є її поділ (тобто видів трудової діяльності) між працівниками або структурними підрозділами підприємства. Поділ праці – це відправний

пункт її організації, яка з урахуванням цілей виробництва полягає в закріпленні за кожним працівником і підрозділом їх обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій. Розрізняють технологічний, післяопераційний, функціональний, професійний, кваліфікаційний та інші форми поділу праці на підприємствах. Технологічний поділ передбачає розмежування виробничого процесу за видами, фазами й циклами; післяопераційний – закріплення за працівниками окремих операцій; функціональний відбувається між різними категоріями працівників, які входять до складу персоналу, а також між основними й допоміжними працівниками. Основні беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці й виконують технологічні операції з виготовлення певної продукції; допоміжні створюють необхідні умови для безперебійної й ефективної роботи основних працівників. Вони займаються на роботах з транспортування готових виробів, деталей, матеріалів, ремонту устаткування й обладнання, виготовлення інструментів, технічного контролю якості продукції тощо [7, с. 201].

Професійний поділ праці відбувається між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт і залежить від знарядь і предметів праці й технологій виробництва. Класифікатор професій ДК 003:2010, затверджений наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010 р., № 327, містить таку диференціацію професій: (1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); (2) професіонали; (3) фахівці; (4) технічні службовці; (5) працівники сфери торгівлі й послуг; (6) кваліфіковані робітники сільського й лісового господарств, риборозведення й рибальства; (7) кваліфіковані робітники з інструментом; (8) працівники з обслуговування, експлуатації й контролювання за роботою технологічного устаткування зі складання устаткування й машин; (9) найпростіші професії.

Під впливом розвитку знарядь, предметів праці, технологій виробництва відбуваються зміни й у професійному поділі праці, що характеризуються зростанням кількості професій праці механізованої, скороченням переліку вузьких професій і спеціальностей і збільшенням числа професій широкого профілю. Так, механізація часткова супроводжується післяопераційним поділом праці, вузькою спеціалізацією працівників, комплексна передбачає об'єднання вузьких спеціальностей працівників, розширення їх професійного профілю. В умовах підвищення рівня автоматизації виробництва виявляється тенденція до поєднання функцій працівника-оператора з порівняно вузькою кваліфікацією і робітника-налагодчика високої кваліфікації й широкого професійного профілю.

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різною мірою складності виконуваних робіт і полягає у їх розмежуванні. Береться до уваги складність: (а) технологічна при виготовленні продукції, (б) функцій з підготовки і здійснення трудових процесів, (в) контролю за її якістю. Ступінь складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, які їх виконують.

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією як організованою взаємодією у процесі праці між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб для досягнення певного виробничого ефекту. Ефективність кооперації полягає в забезпеченні найбільш раціонального використання робочої сили й засобів праці, підвищення її продуктивності, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, а також у встановленні раціональних соціально-трудова взаємовідносин між учасниками виробництва й узгодженні їх інтересів і в досягненні цілей останнього.

На підприємстві кооперування праці можливе за умов індивідуального виконання роботи на окремих робочих місцях, багатостатної роботи або суміщення трудових функцій і спеціальностей під час колективної діяльності. Серед колективних форм організації праці провідне місце посідають групові її форми, зокрема, виробничі бригади. Бригада – це організаційно-технологічне й соціально-економічне об'єднання працівників однакових або різних професій на базі відповідного виробництва, устаткування, інструменту, оснащення, сировини й матеріалів для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної про-

дукції з найменшими матеріальними і трудовими витратами на підставі колективної матеріальної заінтересованості й відповідальності. Бригадна форма організації праці застосовується в різних галузях економіки – у промисловості, комунальному обслуговуванні, охороні здоров'я тощо.

є Удосконалення планування, облаштування й обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної діяльності – це теж важливі елементи організації праці на підприємстві. Відповідно до п. 2 Рекомендації МОП №175 «Щодо безпеки та гігієни праці у будівництві» (1988 р.) поняття «робоче місце» означає будь-яке місце, яке перебуває під контролем роботодавця, де працівники повинні перебувати або куди вони мають направлятися для виконання дорученої роботи [8]. Організація робочого місця – це система заходів щодо його планування, оснащення засобами і предметами праці, розміщених у певному порядку, обслуговування й атестації. Планування робочого місця передбачає раціональне розміщення в просторі працівника, а також матеріальних елементів виробництва, зокрема, устаткування, технологічного й організаційного оснащення.

Спосіб виконання виробничого завдання, для якого притаманним є відповідний склад і послідовність дій, прийомів, операцій, утворює метод праці. Методи виконання процесів трудових належить проектувати разом з технологічними, результати проектних розробок заносяться в карти прийомів і засобів праці, її організації, в інструкційні чи технологічні карти. Їх використовують для навчання працівників раціональним прийомам і методам праці, для контролю й аналізу їх роботи. Вони служать відправною точкою для подальшого вдосконалення трудового процесу. Раціоналізація – це вдосконалення методів будь-якої роботи, що забезпечує підвищення продуктивності праці, покращання якості продукції й виконання роботи на підставі впровадження нової інформації в практику.

Не менш важливим елементом організації праці є встановлення технічно обґрунтованих її норм, що вінчає процес установаження організації праці і служить відправним пунктом для її подальшого вдосконалення. Нормування праці – складова частина (функція) управління виробництвом, що включає з'ясування необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення одиниці продукції) окремими трудівниками (бригадами) й установаження на цій підставі норм праці [9]. З погляду В.І. Прокопенка, нормування праці – поняття широке й об'ємне, воно виступає одним з механізмів управління виробництвом, методом виявлення резервів зростання продуктивності праці, регулятором міри праці робітників і службовців. І яка із цих сторін не підкреслювалася б, сутність нормування праці виявляється в розробленні й установаженні особливих видів норм, які узагальнено прийнято називати «норми витрат праці», або «норми праці» [10, с. 116].

Нормування праці охоплюється такими видами норм, як час, виробіток, обслуговування, чисельність працівників. Норма часу – це розмір витрат робочого часу, встановлений для виконання одиниці роботи трудівником або групою працівників відповідної кваліфікації за відповідних організаційно-технічних умов. Норма виробітку – встановлений обсяг роботи, який працівникові чи групі працівників відповідної кваліфікації необхідно виконати (виготовити, перевезти та ін.) за одиницю робочого часу в певних організаційно-технічних умовах. Норма обслуговування становить собою кількість виробничих об'єктів (одиниць обладнання, робочих місць, об'єктів тощо), які трудівникові або групі працівників певної кваліфікації треба обслужити протягом одиниці робочого часу за відповідних організаційно-технічних умов. Норми обслуговування призначаються для нормування праці трудівників, зайнятих обслуговуванням устаткування, виробничої площі, робочих місць та ін. Різновидом норм обслуговування є норма управління, що визначає чисельність працюючих, підпорядкованих одному керівникові. Норматив чисельності – це встановлене число працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідне для виконання конкретних виробничих, управлінських функцій або обсягів робіт. За цими нормативами підраховуються також витрати праці за професіями, спеціальностями, групами чи видами робіт, окремими функціями в цілому по під-

приємству, цеху або його структурному підрозділу. Норми праці встановлюються на окрему операцію (операційна норма) і взаємозв'язану групу операцій, кінцевий комплекс робіт (укрупнена, комплексна норма). Ступінь диференціації норм визначається типом і масштабом виробництва, особливостями вироблюваної продукції, формами організації праці. Запровадження нових норм праці й нормованих завдань, включаючи змінені й переглянуті, – прерогатива роботодавця. За ст. 86 КЗпП України про впровадження нових норм праці й нормованих завдань працюючі мають бути повідомлені не пізніше ніж за один місяць.

При нормуванні праці важливою характеристикою є умови праці, що становлять собою сукупність чинників зовнішнього середовища, які впливають на працездатність і здоров'я людини в процесі праці. На трудівника у виробничому середовищі впливає значна кількість зовнішніх чинників. За своїм походженням їх можна поділити на 2 групи. Перша містить у собі ті з них, що не залежать від особливостей виробництва (серед них географо-кліматичні й соціально-економічні чинники); останні залежать від суспільного ладу й визначають положення працівників у соціумі в цілому. Вони знаходять своє вираження в трудовому законодавстві, в сукупності соціальних благ і гарантій. Друга група чинників формується під впливом, з одного боку, особливостей як техніки, технології, й економіки, так і трудового колективу.

Необхідними складниками організації праці слід назвати також її планування й облік. Планування – це встановлення пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду оплати праці для виконання виробничої програми. Облік праці служить необхідною передумовою для визначення результативності праці, її оплати й матеріального стимулювання.

Література

Балюк М.І., Г.С. Гончарова Зміни в організації виробництва і праці та соціальне партнерство // Право України. – 1996. – №11. – С. 33 – 37.

Соснін О.С., В.В. Казарцев Виробничий і операційний менеджмент: Навч. посіб. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2001. – 266 с.

Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.

Демченко С.Г., Ахметова І.А. Производственный менеджмент: практикум: Учеб.-метод. пособ. – Казань: ЗАО «Новое знание», 2001. – 116 с.

Кибанов А.Я. Основы управления персоналом – М.: ИНФРА – М, 2003. – 304 с.

Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у ринкових умовах: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2009. – 201 с.

Шмален Г. Основы и проблемы экономики предприятия: Пер. с нем.; под. ред. А.Г. Поршнева. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 512 с.

Щодо безпеки та гігієни праці у будівництві: Реком. МОП від 20.06.1988 р., №175 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

Рекомендації щодо нормування праці в галузях народного господарства: Затв. пост. М-ва праці України від 19.05.1995 р., №2 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.

Прокопенко В.І. Трудове право України: Підруч. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.

ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА И ТРУДА: ВЗГЛЯД С ПОЗИЦИЙ ТРУДОВОГО ПРАВА

Ярошенко О.Н.

Увольнение в результате изменений в организации производства и труда имеет наибольший удельный вес в общем количестве случаев расторжения трудового договора по иници-

ативе роботодавця, поскольку оно непосредственно связано с формированием рыночных отношений, реализацией курса на устранение убыточных неконкурентоспособных организаций.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовой договор, изменения в организации производства и труда.

**THE CHANGES IN THE ORGANIZATION OF MANUFACTURE AND LABOR:
VIEW FROM THE PERSPECTIVE OF LABOR LAW**

Yaroshenko O.M.

A discharge as a result of changes in organization of production and labour occupies most specific gravity in the general volume of cases of dissolution of labour contract on initiative of employer, as it is directly related to forming of market relations, realization of course on the removal of unprofitable uncompetitive organizations.

Key words: employee, employer, labour contract, the production and labour organization changes.