

12. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>

**Жигалкин И.П. Запрет дискриминации в сфере труда как принцип трудового права**

В последнее время вопросы, связанные с дискриминацией в сфере труда, получили распространение в международных документах, в отечественном и зарубежном законодательстве, правоприменительной практике. Установлено, что к основным признакам дискриминации в сфере труда относятся: является возможной только по отношению к работникам; заключается в любых отличиях, исключениях или привилегиях запрещенных трудовым законодательством; влечет за собой юридическую ответственность

**Ключевые слова:** работник, работодатель, равенство прав и возможностей, запрещение дискриминации, трудовое право, принцип

**Zhigalkin I.P. Prohibition discrimination in the field of labour as principle of labour right**

Lately questions, related to discrimination in the field of labour, got distribution in international documents, in a domestic and foreign legislation, practice on application of right. It is set that to the basic signs of discrimination in the field of labour belong: it is possible only in relation to workers; consists in any differences, exceptions or privileges of forbidden by a labour legislation; entails legal responsibility

**Key words:** worker, employer, equality of rights and possibilities, prohibition discrimination, labour right, principle

УДК 349.22

*Л.Ю. Величко,  
доцент кафедри права та законотворчого процесу  
Харківського регіонального інституту  
Національної академії управління при Президентіві України*

**ПРО ЗМІСТ ПРАВОВОЇ КАТЕГОРІЇ  
«ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА І ПРАЦІ»**

Встановлено, що організація виробництва є процесом управління виробничою системою для досягнення її цілей і завдань. Організація праці на підприємстві містить такі елементи: робота з кадрами; кооперація праці; організація й обслуговування робочих місць; розробка раціональних прийомів і методів праці; встановлення обґрунтованих норм праці, створення безпечних і здорових її умов; організація оплати й матеріального стимулювання праці; планування й облік праці; виховання дисципліни праці

**Ключові слова:** праця, організація праці, організація виробництва, працівник, роботодавець

Чинне трудове законодавство активно використовує термін «зміни в організації виробництва і праці», однак не дає його тлумачення. Спробуємо знайти вирішення цього питання дослідницьким шляхом.

Організація виробництва – це процес, функція управління виробничою системою для досягнення її цілей і завдань, до яких належать: (1) поглиблення спеціалізації; (2) вдосконалення форм організації виробництва; (3) швидка (гнучка) переорієнтація останнього 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) безперебійне забезпечення сировиною, матеріалами при зменшенні їх запасів, а також готовою продукцією. Проте кожне підприємство має свої специфічні завдання організації виробництва. Це, зокрема: (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.

Організація виробництва ґрунтується на таких положеннях: а) кожен виробничий процес становить собою функціонуючу сукупність елементів праці (її засобів, предметів і власне праці) з метою одержання запланованого продукту; елементи праці знаходяться у взаємозв'язку між собою, а також з технологічним складом виробничого процесу; в) вони перебувають між собою також у певному якісному співвідношенні. Засоби праці, її предмети й людина (як виконавець трудових процесів) повною мірою повинні відповідати результату, що має бути отриманий у процесі виробництва; г) засоби, предмети й виконавці праці повинні знаходитись у певному кількісному співвідношенні, зумовленому обсягом виробництва й часовими рамками; д) кожен елемент праці, як і їх сукупність і кожен елемент виробничого процесу займають певний простір, мінімально необхідний для їх нормального функціонування; е) кожна стадія, операція, кожен перехід виробничого процесу, як і їх сукупність, мають тривати чітко визначений період часу.

З погляду О.С. Сосніна й В.В. Казарцева, важливо розрізняти функції технології і функції організації виробництва. Технологія – це способи й варіанти виготовлення продукції. Її головна функція – це з'ясування можливих типів машин для виробництва кожного 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 відповідно до мети й умов 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 [1, с. 98].

Праця людей у процесі останнього 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. З 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 взаємопов'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 цю різноманітність, 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 [2, с. 124].

Організація праці на підприємстві, в установі чи організації містить такі елементи, як-от: (а) робота з кадрами – добір, підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників; (б) поділ праці – розміщення останніх по 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) організація її оплати й матеріального стимулювання; (й) планування й облік праці; (і) виховання дисципліни праці [3, с. 22].

Проаналізуємо кожен із названих елементів докладніше. Робота з кадрами належить до організації праці, тому що без забезпечення відповідного рівня умінь працівника, без його професіоналізму навряд чи можна розраховувати на ефективну діяльність на виробництві. Добором кадрів є раціональний розподіл кандидатів на посади (працівників) в організації між структурними підрозділами, робочими місцями відповідно до прийнятої в ній системи розподілу й кооперації праці, з одного боку, й залежно від здібностей, психофізіологічних і ділових якостей трудівників, які відповідають вимогам змісту виконуваної роботи, – з другого [4, 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, кваліфіка-

ції), стан здоров'я, досвід роботи за спеціальністю в 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 дане робоче місце [5, с. 83].

Підготовка працівників для сучасного виробничого процесу здійснюється через систему професійно-технічної освіти й навчання на виробництві.

Названа освіта є складником загальної системи освіти України, комплексом педагогічних та організаційно-управлінських заходів, спрямованих на забезпечення оволодіння особою знаннями, вміннями й навичками в обраній нею галузі професійної діяльності, на розвиток компетентності і професіоналізму, на виховання загальної і професійної культури [6]. Система цього виду освіти складається з професійно-технічних навчальних закладів незалежно від форм власності й підпорядкування, що провадять діяльність у сфері професійно-технічної освіти, навчально-методичних, науково-методичних, наукових, навчально-виробничих, навчально-комерційних, видавничо-поліграфічних, культурно-освітніх, фізкультурно-оздоровчих, обчислювальних та інших підприємств, установ, організацій та органів управління ними, що здійснюють або забезпечують підготовку кваліфікованих робітників.

Професійне навчання на виробництві охоплює підготовку нових працівників, перепідготовку, навчання новим професіям, підвищення кваліфікації. Під перепідготовкою трудівника варто розуміти його право на отримання додаткового освітньо-кваліфікаційного рівня з відривом, без відриву або з частковим відривом від роботи. О.І. Процевський розглядає підвищення кваліфікації працівників як розширення кваліфікаційного профілю, що поліпшує організацію праці, сприяє раціональному використанню устаткування, підвищує продуктивність праці, збільшує заробітну плату [7, с. 111]. В.Г. Сойфер підвищення кваліфікації вважав одним з обов'язком працюючого [8, с. 67, 68]. К.І. Голікова переконливо доводить, що в проекті Трудового кодексу України варто прямо передбачити обов'язок трудівника підвищувати свою кваліфікацію або ж проходити перепідготовку. Його відмову від підвищення кваліфікації чи перепідготовки без поважних причин треба розцінювати як порушення трудової дисципліни. Працівникам, які успішно і старанно виконують свої службові обов'язки, варто надавати можливість вибору форми підвищення кваліфікації й перепідготовки [9, с. 153].

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 праці передбачає розмежування виробничого процесу за видами, фазами й циклами. Післяопераційний поділ праці означає закріплення за працівниками окремих операцій. Функціональний поділ праці відбувається між (а) різними категоріями трудівників, які входять до складу персоналу, а також між працівниками (б) основними й допоміжними. Основні беруть безпосередню участь у зміні форми і стану предметів праці й виконують технологічні операції з виготовлення основної продукції; допоміжні створюють необхідні умови для безперебійної й ефективної роботи основних працівників. Вони зайняті на роботах з транспортування готових виробів, деталей, матеріалів, ремонту устаткування й обладнання, з виготовлення інструментів, з технічного контролю якості продукції тощо [10, с. 201].

Професійний поділ праці відбувається між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних ними робіт, 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 класифікацію професій: (1) законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі); (2) професіонали; (3) фахівці; (4) технічні службовці; (5) працівники сфери торгівлі та послуг; (6) кваліфіковані робітники сільського й лісового господарств, риборозведення й рибальства; (7) кваліфіковані робітники з інструментом; (8) робітники з обслуговування, експлуатації й контролювання за роботою технологічного устаткування зі складання устаткування й машин; (9) найпростіші професії [11].

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

Кваліфікаційний поділ праці зумовлюється різним ступенем складності виконуваних робіт і полягає у відокремленні складних робіт від простих. Водночас береться до уваги технологічна складність виготовлення продукції, складність функцій з підготовки і здійснення трудових процесів, а також контролю за якістю продукції. Ступінь складності робіт обумовлює кваліфікаційні відмінності між групами працівників, які їх виконують. С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко кваліфікацію трактують як рівень підготовленості, майстерності, ступінь готовності до виконання праці за відповідною спеціальністю чи посадою, що визначається розрядом, класом чи

іншими атестаційними категоріями (наприклад, столяр II, III розряду тощо). Кваліфікація є ступенем професійного вміння рівень підготовки, досвіду і знань з певної спеціальності. У дипломі спеціаліста (молодшого спеціаліста) чи іншому документі про професійну підготовку кваліфікація визначається через назву професії (інженер-механік, економіст, токар, секретар-стенографістка тощо), тобто вона показує рівень освіти і спеціалізації. Необхідний рівень освіти, на думку фахівців, досягається завдяки реалізації освітніх, освітньо-професійних та освітньо-наукових програм підготовки й має в цілому відповідати колу і складності професійних завдань та обов'язків. Спеціалізація пов'язана як з необхідною галуззю знань, з використовуваними інструментами чи устаткуванням, так і з продукцією, що виробляється, або послугами, що надаються, і певною мірою відповідає деталізованому колу професійних завдань та обов'язків [12, с. 275].

Поділ праці на виробництві нерозривно пов'язаний з її кооперацією, тобто встановленням співвідношень і взаємодії між видами праці, без чого, як наголошує Т.К. Вуркін, виробництво неможливе [13, с. 88]. Кооперація – це організована взаємодія між окремими працівниками, колективами бригад, дільниць, цехів, служб у процесі праці для досягнення певного виробничого ефекту. Її ефективність полягає в забезпеченні найбільш раціонального використання робочої сили й засобів праці, безперервності виробничих процесів, ритмічного виконання робіт, підвищення продуктивності праці, а також у встановленні раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками виробництва й узгодженні їх інтересів і цілей останнього.

На підприємстві кооперування праці може здійснюватися 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 і соціально-економічне об'єднання трудівників однакових або різних професій на базі відповідних виробництв, устаткування, інструменту, оснащення, сировини й матеріалів для виконання виробничого завдання з випуску високоякісної продукції з найменшими матеріальними і трудовими витратами на підставі колективної матеріальної зацікавленості й відповідальності. Бригадна форма організації праці застосовується в різних галузях економіки – промисловості, комунальному обслуговуванні, охороні здоров'я тощо.

Створюються бригади за наявності відповідних матеріально-технічних та організаційних передумов. Т.Л. Кельдер до основних з них відносить: (1) неможливість розподілу загальної роботи між окремими виконавцями; (2) потребу в забезпеченні чіткої взаємодії між основними й допоміжними робітниками для досягнення вищого результату в праці; (3) необхідність визначення обов'язків та обсягу робіт за браком постійних робочих місць; (4) наявність спільної мети та зв'язків між робітниками в процесі праці; (5) взаємозамінюваність і суміщення професій в окремих робочих групах; (6)

відповідний чисельний і професійно-кваліфікаційний склад працівників; (7) можливість визначення норм та нормативів трудових і матеріальних затрат на кожну з операцій або на кінцеву продукцію; (8) можливість обліку трудових і матеріальних затрат по операціях і кінцевій продукції; (9) наявність системи планування й обліку операційної й кінцевої продукції та ін. [14, с. 73]. Бригаді зазвичай (а) устанавлюється робітнича зона, що охоплює технологічний процес або його відокремлену частину, (б) закріплюються виробнича площа, обладнання, засоби праці, (в) надаються виробничі ресурси й необхідна технічна документація. Процес формування бригад та організації праці всередині них передбачає: а) проведення попередніх розрахунків чисельності її професійно-кваліфікаційного складу; б) побудову графіків завантаження виконавців протягом робочого часу; в) встановлення бригадних норм виробітку, а також системи керівництва бригадою; г) розробку критеріїв оцінки праці, матеріального й морального стимулювання. Проектні розрахунки й рішення заносяться до паспорта бригади і враховуються під час атестації й раціоналізації робочих місць.

Важливим елементом організації праці на підприємстві є вдосконалення планування, організації й обслуговування робочих місць з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної праці. Відповідно до п. 2 Рекомендації МОП №175 «Щодо безпеки та гігієни праці у будівництві» 1988 р. поняття «робоче місце» означає будь-яке місце, де працівники повинні перебувати або куди вони повинні направлятися для виконання дорученої роботи, яке перебуває під контролем роботодавця [15]. Г.С. Гончарова під ним розуміє відповідну ділянку виробничої діяльності, забезпечену необхідними пристроями й засобами для виконання роботи. Як переконує вчена, ним інколи можна вважати будь-яке місце, де знаходиться працівник у зв'язку з виконанням покладених на нього трудових обов'язків [16, с. 34]. Зміст категорії «місце роботи» є ширшим порівняно з поняттям «робоче місце». Одне місце роботи може охоплювати декілька робочих місць. Кожен працівник за місцем роботи має своє власне робоче місце, де він виконує зумовлену в трудовому договорі трудову функцію [17, с. 116].

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 матеріальних елементів виробництва, зокрема, устаткування, технологічного й організаційного оснащення, а також працівника.

Рівень праці на робочому місці залежить від досконалості системи його обслуговування. Організація обслуговування робочих місць передбачає забезпечення робочих місць усім необхідним, включаючи технічне обслуговування, забезпечення сировиною, матеріалами, подачу усіх видів енергії, контроль за якістю продукції, господарське обслуговування тощо. Приміром, обслуговування устаткування – це комплекс робіт з дотримання

необхідного режиму роботи, проведення оглядів устаткування й заходів, передбачених інструкціями з експлуатації й виробничими інструкціями працівників.

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями: (1) енергетична – забезпечення робочих місць електроенергією, водою тощо, а також опалення виробничих приміщень; (2) транспортно-складська – доставка предметів праці до робочого місця, вивезення готової продукції й відходів виробництва, зберігання, облік і видача матеріалів, сировини та інших матеріальних цінностей; (3) підготовчо-технологічна – розподіл робіт за робочими місцями, комплектування технічної документації, підготовка інструменту й допоміжних матеріалів, інструктаж виконавців щодо передових методів праці; (4) інструментальна – зберігання, застосування, комплектування й видача на робочі місця всіх видів інструменту, пристроїв, технологічного оснащення; (5) налагоджувальна – налагодження й подальше регулювання технологічного устаткування; (6) міжремонтна – профілактичне обслуговування; (7) контрольна – контроль якості сировини, напівфабрикатів і готових виробів; (8) облікова – облік бракованої продукції та аналіз причин браку, профілактичні заходи для підвищення якості продукції та ін. Зазначені функції мають виконуватися безперервно й у певних організаційних формах, таких як стандартне, планово-попереджувальне, чергове обслуговування робочих місць [3, с. 92].

Ефективність обслуговування робочих місць може бути досягнута лише при дотриманні таких принципів, як культура, оперативність, комплексність, плановість обслуговування. Прогрес у системах обслуговування робочих місць означає перехід від обслуговування чергового (тобто обслуговування за викликом з місця зупинки виробництва) до стандартного, заснованого на розрахунках норм обслуговування й реалізації планово-попереджувального проведення обслуговуючих робіт.

Для організації високопродуктивної праці необхідно також вирішити питання; яким чином варто виконувати роботу? Досягається це встановленням раціональних методів і прийомів праці. Звичайно, спосіб виконання роботи значною мірою визначається технологією, але кожна технологічна операція може бути виконана по-різному: з більшою або меншою кількістю руху, більш-менш уміло, з витратою різної кількості часу і фізіологічної енергії. Установлення способу найбільш ощадливого виконання кожної дії, прийому, операції, кожної окремо взятої роботи – відповідальна робота організатора праці, яка припускає аналіз і розробку всіх частин трудового процесу, включаючи побудову й координацію рухів, вибір зручної робочої пози, способи володіння інструментом, управління машинами й механізмами [2, с. 109].

Спосіб виконання виробничого завдання, що характеризується відповідним складом і послідовністю дій, прийомів, операцій, утворює метод праці. Методи виконання трудових процесів повинні проектуватися разом з проектуванням технологічного процесу, результати проектних розробок заносяться в карти прийомів і методів праці, в карти організацій праці, в



інструкційні чи технологічні карти. Їх використовують для навчання працівників раціональним прийомом і методам праці, для контролю й аналізу 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.

Важливим елементом організації праці є встановлення технічно обґрунтованих її норм, що вінчає процес установаження організації праці і слугить відправним пунктом для її подальшого удосконалення. Норма – це обґрунтована величина або дія, визнана обов'язковою, узаконена й документально оформлена. Норми праці складають підґрунтя системи планування роботи підприємства та його підрозділів, організації оплати праці персоналу, обліку затрат на продукцію, встановлення завдань з підвищення продуктивності праці, визначення потреби в кадрах, управління трудовими відносинами на підприємстві [18, с. 24, 25].

Нормування праці – складова частина (функція) управління виробництвом, яка включає з'ясування необхідних витрат праці (часу) на виконання робіт (виготовлення одиниці продукції) окремими робітниками (бригадами) і встановлення на цій підставі норм праці [19]. З погляду В.І. Прокопенка, нормування праці – поняття широке й об'ємне, яке є одним з механізмів управління виробництвом, методом виявлення резервів зростання продуктивності праці, регулятором міри праці робітників і службовців. І яка б із цих сторін не підкреслювалася, сутність нормування праці виявляється у розробленні і встановленні особливих видів норм, які узагальнено прийнято називати «норми витрат праці», або «норми праці» [20, с. 116].

При нормуванні праці застосовуються такі види норм: часу, виробітку, обслуговування, норматив чисельності 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 працівник чи група працівників відповідної кваліфікації повинні 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 працівник або група працівників певної кваліфікації мають 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 працівників, підпорядкованих одному керівникові. Норматив чисельності – це встановлене число робітників 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 або видами робіт, окремими функціями в цілому по підприємству, 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 та масштабом виробництва, особливостями вироблюваної продукції, формами організації праці. Упровадження нових норм праці й нормованих завдань, включаючи змінені й переглянуті, – прерогатива роботодавця. За ст. 86 КЗпП України про запровадження нових норм праці й нормованих завдань працюючих повинні бути повідомлені не пізніше ніж за один місяць.

При нормуванні праці важливою характеристикою є умови праці, що становлять собою сукупність чинників зовнішнього середовища, здійснюючих вплив на працездатність і здоров'я людини в процесі праці. На трудівника у виробничому середовищі впливає значна кількість зовнішніх чинників, які за своїм походженням можуть бути поділені на 2 групи. Перша містить у собі ті з них, що, не залежать від особливостей виробництва; серед яких географо-кліматичні й соціально-економічні чинники. Останні залежать від суспільного ладу й визначають положення працівників у суспільстві 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 техніки, технології, економіки, а з другого – особливостей трудового колективу.

Спільним наказом Міністерства праці та соціальної політики й Міністерства економіки України від 28 грудня 2000 р., №361/7 «Про заходи поліпшення нормування праці» рекомендовано продовжити подальше впровадження нормованих завдань для робітників з погодинною оплатою праці, розрахованих на підставі науково обґрунтованих норм праці на умовах повного завантаження і стабільності виробництва передбачати в контрактах з керівниками державних (комунальних) підприємств, акціонерних товариств з часткою державного майна їх відповідальність перед власником або уповноваженим ним органом за стан нормування праці на підприємстві. Підкреслюються, що керівники підприємств нерідко намагаються підвищувати норми виробітку без запровадження нових технологій та організаційно-технічних заходів, які забезпечують зростання продуктивності праці [21].

Необхідною складовою частиною організації праці виступають її планування й облік. Планування – це встановлення пропорцій праці, її продуктивності, чисельності персоналу, фонду заробітної плати для виконання виробничої програми. Облік праці служить необхідною передумовою для встановлення результативності праці, її оплати й матеріального стимулювання.

**Література:**

1. Соснін О.С. Виробничий і операційний менеджмент: навч. посіб. / О.С. Соснін, В.В. Казарцев. – К.: Вид-во Європ. ун-ту, 2001. – 266 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2000. – 313 с.
3. Демченко С.Г. Производственный менеджмент: практикум: учеб.-метод. пособ. / С.Г. Демченко, И.А. Ахметова. – Казань: ЗАО «Новое знание», 2001. – 116 с.
4. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА – М, 2003. – 304 с.
5. Мовчан А.О. Правове регулювання відносин із добору кадрів у ринкових умовах / А.О. Мовчан: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. акад. України. – Х., 2009. – 201 с.
6. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 р., №103/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – №32. – Ст. 215.
7. Процевский А.И. Гуманизм норм советского трудового права / А.И. Процевский. – М.: Высш. шк., 1982. – 152 с.
8. Сойфер В.Г. Новая техника и повышение квалификации работников / В.Г. Сойфер // Вестн. МГУ. – 1967. – №1. – С. 62 – 69.
9. Голікова К.І. Правове регулювання підвищення кваліфікації та підготовки на підприємствах в умовах ринкової економіки / К.І. Голікова: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2010. – 183 с.
10. Шмален Г. Основы и проблемы экономики предприятия: пер. с нем. / Г. Шмален / под. ред. А.Г. Поршнева. – М.: Финансы и статистика, 1996. – 512 с.
11. Про затвердження Класифікатора професій ДК 003:2010: наказ Держкому України з питань техн. регулювання та споживчої політики від 28.07.2010 р., №327 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
12. Прилипко С.М. Трудове право України: Підруч. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – 2-ге вид., перероб. і допов. – Х.: Вид-во ФІНН, 2009. – 728 с.
13. Вуркін Т.К. Форми і системи оплати праці / Т.К. Вуркін. – К.: Знання-Прес, 2000. – 216 с.
14. Кельдер Т.Л. Економіка праці / Т.Л. Кельдер. – Запоріжжя: Запоріж. держ. ун-т, 2001. – 196 с.
15. Щодо безпеки та гігієни праці у будівництві: рекомендац. МОП від 20.06.1988 р., №175 [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>.
16. Гончарова Г.С. Переводы и перемещения в судебной практике / Г.С. Гончарова. – Х.: Вища шк., 1982. – 168 с.
17. Гончарук В.В. Правове регулювання змін умов праці працівників міліції / В.В. Гончарук: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2009. – 188 с.

18. Максименко Н.О. Правове регулювання нормування праці державних службовців в Україні / Н.О. Максименко: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Східноукр. нац. ун-т. – Луганськ, 2010. – 193 с.
19. 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>.
20. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 1998. – 480 с.
21. Про заходи поліпшення нормування праці: наказ М–ва праці та соц. політики України і М–ва економіки України від 28.12.2000 р., №361/7 // Праця і зарплата. – 2001. – №18.

**Величко Л.Ю. О содержании правовой категории «изменение в организации производства и труда»**

Установлено, что организация производства является процессом управления производственной системой для достижения ее целей и задач. Организация труда на предприятии содержит такие элементы: работа с кадрами; кооперация труда; организация и обслуживание рабочих мест; разработка рациональных приемов и методов труда; установление обоснованных норм труда, создание безопасных и здоровых ее условий; организация оплаты и материального стимулирования труда; планирование и учет труда; воспитание дисциплины труда

**Ключевые слова:** труд, организация труда, организация производства, работник, работодатель

**Velichko L.Y. About maintenance of legal category a «change is in organization of production and labour»**

It is set that organization of production is the process of management the production system for achievement of its aims and tasks. Organization of labour on an enterprise contains such elements: work with shots; cooperation of labour; organization and maintenance of workplaces; development of rational receptions and methods of labour; establishment of the grounded norms of labour, creation of its safe and healthy terms; organization of payment and financial stimulation of labour; planning and account of labour; education of discipline of labour

**Key words:** labour, organization of labour, organization of production, worker, employer