

ЛОКАЛЬНЕ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ПРОЦЕСУ

Існування локального регулювання, як і його актуалізація в сучасних умовах, має низку об'єктивних причин, із яких відмітимо те, що цей вид регулювання ближчий до опосередкованих суспільних відносин, він раніше відчуває їх динаміку і може точніше її відобразити. При цьому локальні акти враховують не тільки специфіку самих відносин, але і мікросферу, в якій ці відносини здійснюються. У царині локального регулювання дуже сильний «зворотний зв'язок», що дозволяє оперативно вносити корективи в систему локальних регуляторів, досягти їх найбільшої результативності. В. Панченко справедливо вважає, що все це робить локальне регулювання потенційно досить ефективним і розглядати законність цих норм, їх обов'язкове виконання при регулюванні відносин [1, 63].

Внутрішній трудовий розпорядок визначається нормативними актами роботодавця та іншими актами, що носять локальний характер. Так, обов'язки працівників можуть встановлюватися також у технологічних і посадових інструкціях, інструкціях з охорони праці, пожежної безпеки, в інших актах. Відповідні норми містить і глава 8 «Внутрішній трудовий розпорядок» проекту Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до 2-го читання від 10 грудня 2009 р.) [2].

Позаяк, технологічний процес — це послідовна зміна форми, розмірів, властивостей матеріалів, напівфабрикатів інших речей з метою отримання деталі або виробу у відповідності з технічними вимогами, у нормативній основі внутрішнього трудового розпорядку підприємства технологічні норми займають важливе місце. Вони опосередковують встановлення і дотримання вимог роботодавця до ведення технологічного процесу для учасників спільної праці.

Для технологічних як і для будь-яких інших правових норм властива формальна визначеність. Формою їх об'єктивації на рівні підприємства є локальні нормативні правові акти. Певною мірою можна говорити про поступове формування на сучасному етапі ієрархії технологічних норм. Науково-технічний прогрес дозволив роботодавцю вибирати з безлічі варіантів підходящий йому технологічний цикл. Технологія ґрунтується на законах природи й техніки. Вибір роботодавця об'єктивно обмежується вимогами держави до безпеки, охорони життя й здоров'я споживачів. Законодавець, здійснюючи регулювання підприємницької діяльності, у національних стандартах формулює рекомендації, у технічних регламентах закріплює стандарти якості окремих виробничих технологій і продукції. По суті, це технологічні норми, що закріплюють на рівні законодавства рекомендаційні й обов'язкові правила ведення окремих технологічних процесів. Хоча в основі цих норм лежать закони природи й техніки, практика їх застосування залежить від волі роботодавця, тобто з багатьох варіантів можливих відомих науці техпроцесів він

вибирає один, який йому представляється найбільш ефективним у даних умовах його застосування.

З технологічної точки зору праця являє собою процес здійснення працівником за вказівкою й під контролем роботодавця системи робочих рухів, прийомів і операцій по перетворенню предмета праці, обслуговуванню й забезпеченню машин, механізмів, тобто з використанням засобів, обумовлених прийнятою в організації технологією. Зазначений процес слід називати трудовим процесом, що здійснюється найманим працівником у рамках трудових правовідносин. Основним структурним елементом трудового процесу є трудова операція, тобто закінчений цикл трудових дій, прийомів, виконуваних працівником на одному робочому місці за вказівкою і під контролем роботодавця або його представника. Саме трудові операції становлять зміст трудової функції, заради виконання якої власне й укладається трудовий договір. Отже, технологічний процес визначає зміст трудової функції як тієї частини трудового процесу, що забезпечується певним працівником, а у кінцевому підсумку й рівень його підготовки, необхідної для виконання певної операції або їх системи. Її можна вимірювати й нормувати. Звідси й можливість правового опосередкування елементів технологічного процесу в локальних нормативних актах. Уперше на дану закономірність (опосередкування трудової поведінки працівника технологічним процесом організації) звернув увагу засновник «наукового менеджменту» Ф. Тейлор. Ставлячи головною метою максимальне збільшення продуктивності, фахівець передбачав конкретні заходи спрямовані на раціональне використання праці робітників і засобів виробництва, уведення чіткого регламенту на застосування матеріалів і інструментів, стандартизацію інструментів, робочих операцій, точний облік робочого часу, дослідження трудових процесів шляхом їх розкладання на складені елементи, установлення контролю над кожною операцією та ін. Ф. Тейлор фактично уперше порушив питання про корисність для працівника підкорятися господарській владі роботодавця, продиктованій змістом технологічного процесу підприємства [3, 134–141]. Інакше кажучи, праця працівника ґрунтується на технології виробництва, а зміст праці об'єктивно обумовлений технологічним процесом, який обирається роботодавцем з декількох можливих із врахуванням своїх фінансово-економічних можливостей; наявності необхідного устаткування для досягнення сформульованої власником мети; пропозиції на ринку праці відповідної обраному техпроцесу якісно підготовленої (навченої) робочої сили; локальних умов місця, часу, ринкових умов попиту на продукцію або послуги та ін. Як бачимо, сутність і зміст системи суспільних відносин в даному випадку визначається волею власника засобів виробництва або його представників. Власник ставить цілі та завдання підприємства, визначає вид і зміст технологічного процесу виробництва або надання послуг і тим самим визначає вид і зміст своїх відносин із працівниками. У цьому сенсі предмет трудового права являє собою об'єктивно обумовлену техпроцесом систему фактичних відносин у процесі колективної, підлеглої, договірної праці. Технологічний процес визначає добір, розміщення, виробниче навчання, підвищення кваліфікації працівників [4, 8].

Техніко-юридичні норми локального характеру здійснюють безпосередній вплив на формування здатностей працівників, їх професійної культури. До них відносяться, насамперед, норми, що містяться в кваліфікаційних довідниках робіт і професій, а також правилах внутрішнього трудового розпорядку. Ці норми спрямовані на забезпечення підбору, розміщення і застосування праці працівників, досягнення єдності у визначенні їх обов'язків, вимог до кваліфікації, рівня загальноосвітніх професійних знань, навичок і вмінь, а, насамкінець, професійної культури. Наприклад, якщо працівник умисно або необережно порушує вимоги, що містяться в документах щодо технологічного процесу, то це тягне випуск бракованої або низькосортної продукції, поломку чи підвищене зношування машин, устаткування, або є підставою матеріальної чи дисциплінарної відповідальності працівника перед роботодавцем. При цьому слід підкреслити, що відповідальність працівника настає за несумлінне виконання або невиконання конкретної операції, запропонованої йому документами, опосередковуючими технологічний процес (маршрутною картою, картою ескізів, комплектувальною картою, відомістю оснащення та ін.).

Не можна заперечити, що саме для участі в конкретному технологічному процесі роботодавець залучає працівника, який володіє відповідними знаннями, уміннями, навичками, певними психофізичними даними й моральними якостями. Як наслідок, права й обов'язки учасників трудових правовідносин дотримуватись нормативних документів техпроцесу ґрунтуються не тільки на законодавчих актах, але і є договірною умовою (працівник зобов'язується сумлінно виконувати певну трудову функцію, тобто роботу за певною професією, спеціальністю, кваліфікацією або посадою, обумовленими вимогами технологічного процесу підприємства).

Слід зазначити, що відносини по реалізації технологічного процесу є багато в чому визначальними серед інших елементарних відносин, які виникають у процесі виробництва. Від їх реалізації залежать: продуктивне використання робочого часу, охорона й оплата праці працівників, стабільність трудових правовідносин та ін. Ослаблення централізованого регулювання відносин у царині праці, поява підприємств різних організаційно-правових форм ще більш загострили проблему забезпечення технологічної дисципліни праці, охорони життя й здоров'я працівників. Однак ці фактори на отримали належного відображення у літературі з трудового права. У процесі виконання своєї трудової функції кожний працівник користується знаряддями, предметами, устаткуванням, що забезпечують життєдіяльність технологічного процесу, дотримуючись при цьому технологічних норм і вимог, зазвичай, сформульованих роботодавцем. Саме цьому виду трудової поведінки працівника відповідає поняття «технологічна дисципліна праці». Це, насамперед, відображена в нормативних документах послідовність здійснення виробничих операцій, режимів функціонування машин, апаратів і агрегатів, прийомів і способів виконання робіт, застосування відповідних марок, видів сировини й матеріалів, використання вимірювальних інструментів і приладів та ін. Відповідно до ст. ст. 139 і 140 КЗпП України працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно ви-

конувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [5]. Умови ж праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці. На роботодавця покладається систематичне проведення інструктажу (навчання) працівників з питань охорони праці, протипожежної охорони. Таким чином, технологічна дисципліна забезпечує таку організацію виробництва, при якій працівниками й роботодавцем не допускається порушень, опосередкованого в локальних нормативних правових актах, технологічного процесу. Сучасне виробництво вимагає певного порядку у виготовленні продукції. Відхилення від нормативів технології, закріплених, насамперед, у документах технологічного процесу, може привести не тільки до зменшення випуску придатної продукції, але й до нещасних випадків і аварій. Отже, технологічна дисципліна — це вид трудової дисципліни, що являє собою результативність соціально-правових заходів роботодавця по встановленню, дотриманню й забезпеченню вимог технологічного процесу. Останній жорстко диктує необхідний варіант трудової поведінки працівників, виконує визначальну роль у життєдіяльності підприємства. У силу цього він вимагає спеціальної правової регламентації, закріплення в документах технологічного процесу, які переважно носять локальний характер. Акти, що містять норми технологічної дисципліни, ухвалюються уповноваженими на те державними органами або роботодавцями. Вони встановлюють правила поведінки не для конкретних осіб, а для неперсоніфікованого кола учасників технологічного процесу, склад яких може із часом по різних причинах змінюватися. Їх норми розраховані на неодноразове застосування, тому що технологічні обов'язки найманих працівників є елементом трудових правовідносин, що носить триваючий характер, і сам технологічний процес являє собою не разовий цикл, а багаторазово повторюється.

Враховуючи важливу роль документів технологічного процесу, значення процедури їх прийняття і практики застосування, пропонуємо Міністерству соціальної політики України, разом із компетентними державними органами технічного нагляду і контролю, затвердити методичні вказівки по розробці і прийняттю на підприємствах зазначених локальних актів. На кожному підприємстві доцільно також прийняти внутрішній акт, що визначав би порядок розробки, узгодження, затвердження і введення в дію роботодавцем усіх видів документів технологічного процесу.

Література

1. Панченко В. Локальне нормативно-правове регулювання внутрішньогосподарських відносин у сільськогосподарському підприємстві // Юридична Україна. — 2010. — № 6. — С. 63–67.
2. Проект Трудового кодексу України (реєстраційний № 1108, текст законопроекту до другого читання від 10.12.2009 р.) [Електронний ресурс] — Режим доступу : www.rada.gov.ua.

3. Анохин А. В. Технологический процесс организации — объективная основа формирования профессиональной культуры работника // Правовая политика и правовая жизнь. — 2007. — № 1. — С. 134–141.
4. Лебедев В. М. Трудовое право: проблемы общей части / В. М. Лебедев. — Томск : Изд-во Том. гос. пед. ун-ту, 1998 — 396 с.
5. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. № 50. — Ст. 375.

Анотація

Голобородько В. О. Локальне правове регулювання технологічного процесу. — Стаття.

У статті технологічна дисципліна розглядається як вид трудової дисципліни, що являє собою результативність соціально-правових заходів роботодавця по встановленню, дотриманню й забезпеченню вимог технологічного процесу. Зроблено висновок про важливу роль у регулюванні технологічного процесу локальних нормативних актів.

Ключові слова: працівник, роботодавець, внутрішній трудовий розпорядок, технологічний процес, локальні акти.

Аннотация

Голобородько В. А. Локальное правовое регулирование технологического процесса. — Статья.

В статье технологическая дисциплина рассматривается как вид трудовой дисциплины, что представляет собою результативность социально-правовых мер работодателя по установлению, соблюдению и обеспечению требований технологического процесса. Сделан вывод о важной роли в регулировании технологического процесса локальных нормативных актов.

Ключевые слова: работник, работодатель, внутренний трудовой распорядок, технологический процесс, локальные акты.

Summary

Goloborodko V. A. Local-legal regulation of the technological process. — Article.

In this article the technological discipline has been considered as some kind of labour discipline being by itself the result of the social–legal measures by employer on establishment and providing of the technological process demands. The conclusion has been made of the important role of the local-legal acts during the technological process regulation.

Keywords: employee, employer, office regulations, technological process, local acts.

УДК 349.2:331.101:316.647.82

І. М. Твердовський

ПРИНЦИП ЗАБОРОНИ ДИСКРИМІНАЦІЇ В СИСТЕМІ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Принцип заборони дискримінації на сьогоднішній день є одним із ключових принципів як права загалом, так і основним принципом регулювання відносин у сфері праці. Заборона дискримінації має давню історію і є загальновищезначимим принципом права, що виражає саму його суть.

Термін «дискримінація» походить від латинського «discriminatio», що означає розрізняти, оцінювати. Великий енциклопедичний словник визначає дискримінацію як приниження (фактичне чи юридичне) прав якої-небудь групи громадян в силу їх національності, статі, раси, віросповідання тощо [1, 394].