

УДК 349.2

Д.Є. КУТОМАНОВ, Харківський національний університет міського господарства імені О.М. Бекетова

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕПРЯМИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Ключові слова: проблеми, трудова дисципліна, забезпечення, метод, переконання, виховання, економічний, організаційний

Системний аналіз методів забезпечення трудової дисципліни засвідчує, що їх правове регулювання на сьогоднішній день є досить неоднозначним. З однієї сторони, в суспільстві триває активна дискусія з приводу потреби ширшого використання економічних та організаційних методів, заохочень, та відповідно зменшення ролі примусу. З іншої – економічні реалії вносять свої корективи, роботодавець віддає перевагу таким методам, які мінімізують фінансові та операційні витрати роботодавця. Досить часто найбільш оптимальний механізм вбачається ним у заходах матеріальної та дисциплінарної відповідальності. Також варто взяти до уваги відсутність сучасного трудового кодексу, перманентні зміни в законодавстві, нечіткість та заплутаність формулювань нормативних приписів.

Всі ці моменти підтверджують наявність ряду проблемних аспектів у правовому регулюванні забезпечення трудової дисципліни, вирішення яких неможливо без детального аналізу природи та змісту цих проблем. Метою статті є правовий аналіз проблем правового регулювання непрямих методів забезпечення дисципліни праці.

Актуальність дослідження пов'язана як з активізацією їх застосування, так і специфічною природою. На відміну від прямих методів (заохочення, заходи дисциплінарного та матеріального впливу), непрямі способи впливу діють дещо по-іншому, проявляються у створенні сприятливих умов для виконання посадових обов'язків, в тому числі зміни свідомості людини в частині відношення до

праці та її результатів. Таким чином, необхідно детальніше зупинитись на дослідженні проблемних аспектів застосування таких методів забезпечення дисципліни праці як переконання, виховання, економічні та організаційні методи.

Ефективність застосування переконання та виховання в значній мірі пов'язана не стільки з нюансами правового регулювання, скільки з загальним рівнем правової культури, ступенем правового нігілізму, політичної зрілості суспільства. До того ж роботодавець може лише донести певну інформацію до свідомості індивіда, водночас, сприйняття чи не сприйняття цієї інформації відноситься безпосередньо до психіки працівника, вплив на яку у роботодавця обмежений. Не сприяє дієвості методів переконання та виховання відсутність централізованої державної політики щодо пропагування поваги до закону, необхідності дотримання загально соціальних цінностей, певних правил (стандартів) як запоруки успіху у житті.

Низький рівень застосування економічних методів забезпечення трудової дисципліни пов'язаний як з негативним досвідом застосування його окремих елементів, так і з неготовністю громадян витратити реальні кошти на придбання умовних корпоративних прав, які можливо нададуть прибуток в майбутньому. Негативний досвід насамперед пов'язаний з розчаруванням більшості населення в процесах приватизації, можливості дійсно стати працюючим власником, отримувати суттєві дивіденди.

Обмеженою є й участь працівників в управлінні підприємством, незалежно від того, чи є вони міноритарними акціонерами. У разі наявності відносин власності щодо активів компанії, невелика частка власних акцій в загальному розмірі статутному капіталі товариства зводить нанівець спроби впливу на роботу підприємства. Участь у загальних зборах носить формальний характер, будь-які пропозиції легко блокуються акціонерами із значним портфелем акцій, відповідно шанси ухвалити зборами потрібне для особи рішення, а так само бути обраним до представницьких органів (наглядова рада, ревізійна комісія) компанії практично дорівнює нулю.

Стосовно участі працівника в управлінні товариством вже як звичайного члена трудового колективу, вона насамперед залежить від особистого відношення безпосереднього керівника до можливості та доцільності делегування частини управлінських повноважень працівникам, до компетенції яких вони не належать. Не поодинокі випадки, коли надмірна ініціативність особи може викликати у керівника підозру щодо недостатньої завантаженості особи прямими службовими обов'язками, зазіхання на власну посаду. В кращому випадку особа буде вислухана та отримає дозвіл займатися своїми ініціативами у вільний від роботи час. У гіршому – може бути навіть покарана (притягнута до відповідальності) за порушення посадової інструкції чи невиконання вказівок керівництва. Як бачимо, в Україні концепція «партисипації» знаходить своє втілення не у класичній формі «спільної участі» у вирішенні питань життєдіяльності підприємства, а швидше як опція роботодавця використовувати працівника для виконання обов'язків, не передбачених посадовою інструкцією, не рідко – в позаробочий час. Суб'єктивність, за ангажованість, відсутність пояснень при схваленні чи відхиленні тієї чи іншої ініціативи зменшують позитивний результат від застосування даного елемента економічного методу забезпечення дисципліни.

Як слушно зауважує В.І. Щербина, участь працівників в управлінні виробництвом є складовою реалізації в трудовому праві принципів демократії, передбачених ч.1 ст.38 Конституції України [1, с.481]. Відповідно виглядає справедливим, що в проекті нового Трудового кодексу серед основних засад правового регулювання трудових відносин згадується забезпечення права працівників на участь в управлінні юридичною особою - роботодавцем у порядку і на умовах, визначених законодавством, колективним договором, колективною угодою, статутом юридичної особи [2]. Але дзеркальне передбачення даної правомочності працівника серед переліку його основних прав не здійснено (стаття 21 Проекту), хоча подібна норма міститься в діючому законодавстві (стаття 2 КЗпП України [3]). Не виправлення зазначеного недоліку при схваленні кінцевої редакції Кодексу може викликати плутанину та неузго-

дженість при правозастосуванні, зменшить правові підстави участі працівника в процесі управління підприємством.

Самостійне визначення організаційної структури є невід'ємною частиною правового статусу юридичної особи, відповідно цілком логічно законодавець у статті 64 ГК України відносить це питання до власної компетенції підприємства, установи організації [4]. Водночас дана «логіка» має зворотну сторону – визначаючи власну структуру, здійснюючи нормування та інструктування в процесі трудових відносин, роботодавець іноді робить спроби оптимізувати власні витрати, ігнорувати нормативні приписи, особливо ті, за невиконання яких не передбачена пряма юридична відповідальність. Все це суттєво викривляє, нівелює цінність організаційного методу забезпечення дисципліни праці.

Так, досить суперечливим є активне використання останнім часом аутсорсингу. Даний термін (від англ. «outsourcing») в дослівному перекладі означає залучення зовнішніх ресурсів для задоволення власних потреб. По суті являється формою співробітництва між компаніями, що полягає в передачі другорядних бізнес – процесів однією стороною іншій для їхньої реалізації та забезпечення. В тому числі, можливість тимчасової роботи персоналу одного товариства в «штаті» іншого – виконання завдання, робота в інтересах виключно одного замовника.

Згідно результатів дослідження, проведеного компанією «Plant Maintenance Resource Center», найважливішими причинами застосування аутсорсингу є прагнення до збільшення продуктивності праці при зменшенні затрат, фокусування на основній діяльності, досягнення конкурентних переваг завдяки цьому; пришвидшення строків виконання робіт, полегшення доступу до нових (інноваційних) технологій та сучасного обладнання [5]. Також дослідники серед чинників, що сприяють розвитку аутсорсингової діяльності, виділяють: 1) можливість зменшення потреби в інвестиціях в не основні фонди, скорочення накладних витрат (вартість робочих місць, навчання співробітників, інформаційна підтримка та ін.) шляхом ліквідації нерентабельних виробничих підрозділів, зайнятих друго-

рядними, періодично виконуваними роботами (ремонтно-будівельні роботи, ремонт обладнання, прибирання територій та ін.); 2) скорочення виробничих витрат шляхом передачі виготовлення заготовок, комплектуючих виробів стороннім підприємствам; 3) необхідність у тимчасовому використанні спеціального виробничого, технологічного, випробувального та лабораторного обладнання, складських приміщень, транспортних засобів і будівельних механізмів, які відсутні у власному розпорядженні; 4) розміщення замовлень на виробництво продукції або надання послуг при пікових навантаженнях (сезонний попит або коливання ринкової кон'юнктури) при нестачі власних потужностей [6].

Не заперечуємо доцільність для бізнесу використання класичного аутсорсингу. Проте, коли в умовах фінансової кризи підприємства починають масово звільняти власний персонал, в тому числі шляхом переводу на третіх юридичних осіб (фізичних осіб-підприємців), з якими одразу ж укладаються договори на надання тієї чи іншої послуги, з'являється підозра, що це звичайне бажання зменшити податкове навантаження. В таких умовах викривляється внутрішня структура компанії, фактично працюючи (продовжуючи працювати) на одну компанію, працівник може перебувати в штаті іншої – створюються спотворені дані для статистичної звітності, реальна зайнятість по секторам економіки не відповідає офіційній. До того ж, вимоги по організаційному нормуванню та інструктуванню виконуються як правило лише для «основної» компанії, стан же справ у «квазі аутсорсингових» (підприємців, що використовують найману працю), є значно гірший.

В контексті організаційного методу проблемним аспектом є наявність ряду нормативних актів, які діють ще з радянських часів (як приклад можна привести Типові правила внутрішнього трудового розпорядку [7]), або прийняті в часи незалежності, але їх норми не відповідають об'єктивного стану речей. Так, Інструкцією про службові відрядження в межах України та за кордон [8] та постановою уряду, яка визначає граничні межі добових витрат [9], останні встановлені в межах 30 грн для внутрішнього державного відрядження.

Даний нормативний акт має загальнообов'язковий характер винятково для юридичних осіб, що фінансуються за рахунок державних коштів, проте приватні компанії також активно використовують ці норми. Хоча стаття 140.1.7 Податкового кодексу України дозволяє відносити до складу витрат подвійного призначення витрати на відрядження, не підтверджені документально, на харчування та фінансування інших власних потреб фізичної особи (добові витрати), але не більше як 0,2 розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на 1 січня податкового (звітного) року, в розрахунку за кожен календарний день такого відрядження (на 2014 рік – 243,60 грн) [10], роботодавець з метою мінімізації витрат на працівника віддає перевагу застосуванню акту Кабінету міністрів України. В таких умовах виглядає сумнівним виконання власником підприємства свого обов'язку зі створення нормальних умов праці (в нашому прикладі – в ході службового відрядження). Усвідомлюючи неможливість прохарчуватися на 30 грн в день, роботодавець, прикриваючись постановою уряду, переносить проблему належного фінансово забезпечення на самого працівника.

Аналіз організаційного методу забезпечення дисципліни на підприємстві підтверджує, що найголовнішою складовою організаційного інструктування є діюча на підприємстві система робочих (посадових) інструкцій. Адже саме ці документи визначають коло службових обов'язків, порядок та способи виконання трудових функцій. Водночас високий ступінь правового нігілізму в суспільстві зумовлює формальний підхід до цього питання, дані документи в кращому випадку просто «існують» на випадок перевірки контролюючим органами. Щодо безпосередньо процесу праці, права та обов'язки працівника прописується не конкретно, з великою кількістю загальних фраз – що створює передумови для зловживань з боку роботодавця.

Проведений нами огляд ряду аспектів застосування переконання, виховання, економічного та організаційного методів забезпечення трудової дисципліни, свідчать про наявність деяких проблемних моментів у їх застосуванні. На нашу думку, відносна невелика кількість цих

проблем пов'язана не стільки з вдалою практикою застосування цих методів, швидше навпаки. Причина вбачається у відсутності активності при використанні подібних способів забезпечення дисципліни, а також складності аналізу (залежність від поточного стану суспільного-політичного, економічного розвитку країни).

ЛІТЕРАТУРА

1. Щербина В. І. Проблеми трудового права і шляхи їх вирішення у проекті трудового кодексу України / В. І.Щербина // Митна справа. – 2011. – № 2 (74). – Ч. 2. – С. 476–482.
2. Проект трудового кодексу України : від 27.08.2013 р., реєстр. № 2902 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
3. Кодекс законів про працю України / затв. Законом Української РСР від 10.12.1971 р., № 322–VIII // ВВР Української РСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – С. 375.
4. Господарський кодекс України : від 16.01.2003 р., № 436–IV // ВВР України. – 2003. – № 18–22. – Ст. 144.
5. Maintenance Outsourcing Survey Results – 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.plant-maintenance.com/articles/outsourcing_survey_2001.pdf.

6. Что такое аутсорсинг и чем он полезен для бизнеса [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://it-pulse.com.ua/chto-takoe-outsorsing-i-chem-on-polezen-dlya-biznesa.html>.

7. Постановление ГКТ СССР и ВЦСПС «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций» : от 20.07.1984 г., № 213.

8. Наказ Міністерства фінансів України «Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон» : від 13.03.1998 р., № 59 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98>.

9. Постанова Кабінету Міністрів України «Про суми та склад витрат на відрядження державних службовців, а також інших осіб, що направляються у відрядження підприємствами, установами та організаціями, які повністю або частково утримуються (фінансуються) за рахунок бюджетних коштів» : від 02.02.2011 р., № 98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/98-2011-%D0%BF#n53>.

10. Податковий кодекс України : від 02.12.2010 р., № 2755–VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page15>.

Кутومانов Д. Є. Проблеми правового регулювання непрямих методів забезпечення дисципліни праці / Д. Є. Кутومانов // Форум права. – 2014. – № 3. – С. 480–483 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_3_82.pdf

Розглянуто найбільш проблемні моменти нормативного визначення та практики застосування непрямих методів забезпечення трудової дисципліни, зокрема виховання, переконання, організаційних та економічних способів впливу на персонал підприємства

Кутومانов Д.Е. Проблемы правового регулирования косвенных методов обеспечения дисциплины труда

Рассмотрены наиболее проблемные моменты нормативного определения и практики применения косвенных методов обеспечения трудовой дисциплины, в частности воспитания, убеждения, организационных и экономических способов воздействия на персонал предприятия.

Kutomanov D.E. Problems of Legal Regulation of Indirect Methods of Labor Discipline

In the article, the author focuses on the most problematic issues of legal definition and practice of indirect methods of labor discipline, including education, beliefs, organizational and economic methods of influence on enterprise personnel.