

ЛІТЕРАТУРА:

1. Петрухин И.Л. Оправдательный приговор и право на реабилитацию: монография. / И.Л. Петрухин. – Москва: Изд. «Проспект», 2009. – 140 с.
2. Самсонов И.И. Сущность и социально-ценное значение оправдательного приговора. / И.И. Самсонов. // Экономика и право, 2012, Вып. 4. – С. 114-118.
3. Гагарский А. Обзор статистических сведений о состоянии судимости и работе судов по рассмотрению уголовных дел за 1994-1996 гг. / А. Гагарский. // Российская юстиция, 1997, N 6. – С. 25.
4. Седлецкий Ю.Н. Оправдательный приговор и его общественно-политическое значение: Автореф. дисс. ... к.ю.н. / Ю.Н. Седлецкий. – Москва, 1988. – 23 с.
5. Кириллова Н.П. Процессуальные функции профессиональных участников состязательного судебного разбирательства уголовных дел в суде первой инстанции: Автореф. д.ю.н. / Н.П. Кириллова. – Санкт-Петербург, 2008. – 69 с.

УДК 3 49.2

Колесник Т. В., доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності ХНУВС, ННІ права та масових комунікацій

Комбінування різних методів та способів при забезпеченні дисципліни праці

Стаття присвячена дослідженню проблеми комбінування можливих методів та способів, якими може бути найкращим чином забезпечена дисципліна праці. Особлива увага приділяється поєднанню методів переконання та примусу, а також вивченням супутніх проблем, які повинні вирішуватись при обранні конкретної обґрутованої, ефективно виправданої, оптимальної форми комбінування методів та способів забезпечення дисципліни праці.

Ключові слова: дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, трудові права, трудові правовідносини.

Статья посвящена исследованию проблемы комбинирования возможных методов и способов, которыми может быть наилучшим образом обеспечена дисциплина труда. Особое внимание уделяется сочетанию методов убеждения и принуждения, а также изучению сопутствующих проблем, которые должны решаться при избрании конкретной обоснованной, эффективно оправданной, оптимальной формы комбинирования методов и способов обеспечения дисциплины труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, обеспечение дисциплины труда, трудовые права, трудовые правоотношения.

The article examines the problem of combining the possible methods and ways that can best be ensured in labor discipline. Particular attention is paid to the combination of persuasion and coercion, as well as the study of related problems that must be addressed in choosing a particular sound, effectively justified, the optimal form of combining methods and means of labor discipline.

Keywords: labor discipline, ensuring of labor discipline, labor rights, labor relations.

Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники: по-перше, на практиці майже не можливо вирішувати питання забезпечення дисципліни праці на підприємстві, використовуючи при цьому один конкретний спосіб чи метод такого забезпечення, в силу відсутності в цьому необхідної ефективності, оскільки ефективність забезпечення трудової дисципліни залежить від всеобщності, всеосяжності обумовлених забезпечувальних заходів. По-друге, в умовах становлення ринкової економіки та триваючої реформи трудового законодавства потребується переосмислення концепції й

суті забезпечення дисципліни праці, які залишились нам у спадок від колишнього СРСР й які не в повній мірі співпадають із засадами вітчизняної ринкової економіки.

Стан наукового дослідження. Сприятиме досягненню поставленої мети в процесі наукового пошуку звернення до суміжних галузей права, аналіз точок зору спеціалістів, науковців з цього питання (О.Л. Войно-Данчишина, Т. Купе, М. Матвіїв, Ю.В. Топчеєва, Л.Д. Ухова, О.О. Шугаєв), вивчення положень нормативно-правових актів.

Метою статті є дослідження правої сутності комбінування різних методів та способів при забезпеченні дисципліни праці.

Виклад основного матеріалу. Просте покарання працівника за його негідну дисципліну не може змінити дисциплінарну ситуацію в трудовому колективі та свідомість такого порушника. Більш того, аналогічне порушення може вчинятись ще частіше, в якості протесту проти не усуненої причини порушення дисципліни. Тому, в процесі забезпечення дисципліни праці, роботодавець чи інша повноважна особа, яка відповідає за такий процес, повинна врахувати увесь комплекс забезпечувальних способів та методів, а разом з цим, визначити які саме застосовні у кожному конкретному випадку.

Так, ще в 1985 році А.О. Шугаєв у своєму дисертаційному дослідженні зазначав, що зміцнення трудової дисципліни багато в чому забезпечується комплексно, а саме: системою моральних та матеріальних стимулів, силою виховання та громадського впливу. Тому, на думку вченого, той хто працює чесно, сумлінно, дотримується трудової дисципліни, «повинен мати у своєму розпорядженні широкі трудові пільги», тобто, держава та суспільство повинні таких працівників ставити в краще становище (у порівнянні із звичайними працівниками), в якому чесні працівники мали б змогу задовольнити власні матеріальні й духовні потреби. При цьому, А.О. Шугаєв наголошував, що головним засобом правового регулювання в сфері забезпечення трудової дисципліни має бути посилення зацікавленості працівників у праці, тобто, інакше: їх мотивація, стимулювання на досягнення чого могли б бути спрямовані різні інститути трудового права, реалізувати які доцільно розширенням прав радянських підприємств в сфері оплати й стимулювання праці. Підприємство, на думку радянського вченого, повинно бути визнано господарем фондів заробітної плати і матеріального стимулювання, головним чином, в питанні застосування та реалізації умов оплати праці. Разом з цим, поряд із застосуванням стимулів й мотивації працівників, А.О. Шугаєв вважав, що більша результативність процесу забезпечення трудової дисципліни буде за умови підвищення ефективності роботи громадських формувань: товарицьких судів і рад профілактики правопорушень, а також, в результаті повсюдного створення на підприємствах, в установах, організаціях координаційних рад з питань зміцнення трудової дисципліни [1, с. 16-18].

Певна річ, що лише з моменту відновленні в Україні незалежності, пріоритетність застосування тих чи інших засобів й методів забезпечення дисципліни праці піддалися науково-практичній еволюції, низка специфічних для комуністичного режиму засобів й методів трудового права були скасовані в результаті концептуальної демократизації й реформування доктрини, проте, позиція з приводу доцільності комбінування різних забезпечувальних дисципліну праці механізмів є актуальною й сьогодні.

Загалом, усі сучасні методи та способи забезпечення дисципліни праці умовно можна розділити на відповідні методи й способи примусу та переконання. При цьому, якщо враховувати той факт, що методи й засоби примусу застосовуються в окремих випадках, то, виходячи з цього, можна зробити наступний висновок: 1) у тих випадках, коли повноважна особа застосовує методи й засоби переконання, то уповноважений суб'єкт може комбінувати сукупність елементів, які охоплені поняттям переконання (зокрема,

заохочення, виховання, перевиховання), тобто, не звертатись до заходів примусу; 2) в тих випадках, коли уповноважена особа реалізує заходи примусу, то таке повинно супроводжуватись застосуванням певних його методів в порядку, у формі та в спосіб, що передбачений відповідними нормами законодавства. При цьому, компетентний суб'єкт також повинен звернутись, коли таке є можливим, до заходів переконання, які в Україні (як і в багатьох інших посткомуністичних державах, в яких ринкова економіка лише перебуває на етапі становлення) на практиці використовується ще досить слабо. В доктрині трудового права відзначається, що таке становище зумовлене недостатнім висвітленням питання переконання в науковій літературі, а разом з тим – і в засобах масової інформації. Завдання полягає в тому, щоб не тільки керівні працівники, а й всі працівники трудового колективу знали сучасні методи управління персоналом, вміли знаходити найбільш ефективні шляхи вирішення проблем, що виникають [2, с. 756].

Разом із поєднанням методів переконання та примусу, тобто позитивного й негативного для працівника методу забезпечення трудової дисципліни, можна провести паралель із комбінування забезпечувальних позитивних й негативних стимулів, власне: стимулів і антистимулів. Так, приміром, М. Матвій зазначає, що сьогодні вбачається доцільність у розумному поєднанні стимулів і антистимулів зважаючи на досвід розвинутих країн, що демонструє постійну трансформацію мотиваторів: від переважання антистимулів (приміром, таких як: страх, голод, штрафи і т.д.) до переважного використання стимулів. На думку вченого, це питання прямо залежить, з одного боку, від рівня розвитку суспільства, його історії, звичаїв і традицій, а, з іншого, від історії компанії, роду її діяльності, рівня кваліфікації, професійної підготовки та соціального складу працівників (очевидним є факт, що комбінування рівнів стимулів та антистимулів в колективі шахти, будівництва, атомної електростанції або науково-дослідного центру буде різною) [3, с. 508].

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити наступний висновок: поєднання методів й способів забезпечення дисципліни праці відповідальною особою може бути за своєю природою: 1) імперативним (обов'язок такого комбінування виходить із правової сутності конкретного методу, засобу, або ж таке передбачається законодавством (прямо чи побічно); 2) диспозитивним (рботодавець та інша повноважна особа може на власний розсуд визначати потребу у комбінуванні тих чи інших методів й засобів забезпечення дисципліни праці на підприємстві).

Загалом, в сучасних умовах питання комбінування матеріальних й моральних засобів забезпечення дисципліни праці набуває все більшої актуальності, головним чином, зважаючи на становлення в нашій державі ринкової економіки, виходячи із наслідків Світової економічної кризи та відсутності стабільності на ринку праці. Фахівці відзначають, що думка про те, що крім «прибавки до заробітної плати» працівника більш ніщо не цікавить, формує у рботодавця установку на ігнорування нематеріальних стимулів до праці. Поєднання матеріальних і моральних стимулів становить основу системи стимулювання праці, де стимулювання виступає як один із способів соціального управління, тобто управління відносинами між колективами і всередині колективів. Ігнорування їх єдності, взаємозв'язку і взаємодії веде на практиці до зниження ефективності впливу. Використання даного принципу перетворює заохочення в постійно діючий фактор, що забезпечує сумлінне ставлення до праці, високу трудову активність та їх закріплення в поведінці індивідів [4, с. 11].

Н. Матвій відзначає, що за свою природою матеріальні і моральні фактори однаково сильні, оскільки, все залежить від місця, часу і суб'єкта впливу цих факторів

(головним чином, від: рівня розвитку економіки, традиції держави, а також матеріального становища, віку та статі працівника). Вчений зауважує, що враховуючи цю обставину, необхідно розумно поєднувати ці види стимулів з урахуванням їх цілеспрямованого впливу на кожного працівника, а не лише на колектив у цілому, зважаючи на специфіку кожної особистості та об'єктивних його характеристик: приміром, відомо, що в молодому віці матеріальні стимули більш пріоритетні для працівника, хоч це не означає повної відсутності ефективності впливу на таких працівників моральних стимулів про що свідчить, зокрема, радянський досвід нашої країни [3, с. 508]. Таким чином постає питання правильності комбінування моральних й матеріальних засобів стимулювання працівників до дотримання ними дисципліні праці.

При цьому, необхідно зважити на ту обставину, що правильність комбінування методів і засобів є загальним правилом та стосується усіх випадків, коли роботодавець чи інша повноважна особа звертається до такого забезпечувального поєднання. Однак, правильність комбінування методів й засобів прямо залежить від комплексу факторів, зважаючи на які, роботодавець може зробити висновок які засоби потрібно комбінувати, в якій пропорції, в якій ситуації та до якого працівника чи групи працівників. Зокрема, Ю.В. Топчеєва зауважує, що комбінування різних методів та способів забезпечення дисципліни праці, повинно ґрунтуватись, головним чином, на зовнішніх й внутрішніх факторах підприємства. Зокрема, вчена зазначає, що основною умовою забезпечення трудової дисципліни на підприємстві є грамотний, соціально та психологічно обумовлений вибір тих чи інших засобів забезпечення трудової дисципліни, а також врахування при цьому зовнішніх (головним чином, нормативні обмеження та ситуація на ринку праці) та внутрішніх (зокрема, цілі підприємства, його тимчасова перспектива і ступінь спрацьованості; стиль управління, закріплений у тому числі і в структурі організації; умови праці, серед іншого: ступінь необхідних фізичних і психологічних зусиль; ступінь шкідливості роботи для здоров'я та т.п.) умов діяльності підприємств [2, с. 756-757].

На нашу думку, при обранні конкретної обґрунтованої, ефективно виправданої, оптимальної форми комбінування методів та способів забезпечення дисципліни праці, потрібно виходити з вирішення супутніх проблем, причому не лише таких очевидних як проблеми економічної концепції підприємства та питань рамок законодавства, але й таких як:

1. Фактична проблема мотивації працівників. З самого початку, роботодавець повинен визначити, чого об'єктивно очікує від нього, від виконання трудових функцій працівник, а вже потім вирішувати які заходи з укріплення дисципліни до нього застосовувати. О.Л. Войно-Данчишина зауважує, що важливе місце у системі нематеріальної мотивації займає створення на робочих місцях сприятливих та безпечних умов праці, наприклад, установку нового комп'ютерного обладнання, створення зручних робочих зон для персоналу, поліпшення дизайну приміщень, встановлення сучасних систем кондиціонування і опалювання та ін. І хоча це положення є одним з основних обов'язків роботодавця, не завжди воно дотримується в повній мірою [5, с. 93]. Іншими словами: вимагати від працівника дотримуватись умов дисципліни праці, роботодавець може лише тоді, коли він забезпечив належні мови дотримання такої дисципліни, або постійно працює над її оптимізацією. При цьому, оптимізація дисципліни праці може віdbуватись і шляхом спонукання працівників чи їх заохочення до отримання наступної освіти, що є сьогодні особливо проблематичним питанням. Фахівці звертають увагу на те, що далеко не кожен роботодавець сьогодні підтримує бажання працівника здобувати додаткову освіту, оскільки: 1) працівника періодично необхідно відпускати для складання заліків та іспитів, а значить,

його роботу повинен буде виконувати хтось інший; 2) роботодавець побоюється, що здобувши освіту, працівник знайде собі більш цікаву і високооплачувану роботу. Таким чином, цей вид нематеріальної мотивації нерозривно пов'язаний ще з одним – надання можливості для кар'єрного росту працівникам і, в першу чергу тим, які поглибили свої знання, підвищили свою кваліфікацію [5, с. 94].

2. Проблеми особистого життя та здоров'я працівника. Т.Купе зазначає, що група дослідників із бізнес-шкіл INSEAD та Колумбійського університету провели в Данії дослідження, в ході якого проаналізували усі підприємства, що здійснюють свою господарську діяльність на території цієї держави. Вчені довели, що існує залежність між діяльністю топ-менеджерів підприємств та економічним станом такого підприємства: якщо такий менеджер не приділяє потрібної уваги підприємству – підприємство втрачає свій дохід. При цьому, в результаті смерті керівника підприємства операційна рентабельність фірми знижується на 0,7 відсоткового пункту протягом двох років; в результаті смерті чоловіка/дружини керуючого підприємством – рентабельність підприємства падає на 0,8 відсоткового пункту; у випадках госпіталізації топ-менеджера на десять днів і більше – компанія втрачає 0,4 відсоткового пункту дохідності [6, с. 24]. З цього виходить, що стан не лише економіки підприємства, але й дисципліни праці на ньому прямо залежить від стану здоров'я, особистих проблем керівників, а також його близьких. І хоч, дані вищезазначеного дослідження вчених бізнес-шкіл INSEAD та Колумбійського університету стосуються впливу на підприємство топ-менеджерів, можна провести аналогію із іншими працівниками, що займають керівні посади на різних рівнях (керівники бригад, відділів, департаментів, станцій та т.п.): наприклад, недостатне керівництво керівником бригади трудовим колективом, в результаті його хвороби чи смерті близької особи може так само вплинути на стан дисципліни праці на відповідній території підприємства.

Висновок. Отже, підводячи підсумок всьому вищевикладеному, слід зауважити, що на практиці майже не можливо досягнути ефективного забезпечення дисципліни праці, використовуючи при цьому один конкретний спосіб чи метод такого забезпечення, в силу відсутності в цьому необхідної ефективності, оскільки ефективність забезпечення трудової дисципліни залежить від всебічності, всеосяжності обумовлених забезпечувальних заходів, що можливо досягнути шляхом комбінування різних методів і способів забезпечення трудової дисципліни, головним чином: поєднання методів примусу та переконання, стимулів та антистимулів, а також матеріальних й моральних стимулів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Шугаев А.А. Правовые средства укрепления трудовой дисциплины и борьбы с текучестью кадров: Автореф. дис. ... канд. юрид. Наук, Специальность: 12.00.05. / А.А. Шугаев – Москва, 1985. – 19 с.
2. Топчесева Ю.В. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації. / Ю.В. Топчесева. // Форум права, 2012, N 3. – С. 753-757.
3. Матвіїв Н. Исследование концепции маркетинга отношений на международном рынке. / Н. Матвіїв. // Журнал европейской экономики, т. 9, N 4, листопад 2010. – С. 500-514.
4. Ухова Л.Д. Правовое регулирование поощрения добросовестного труда по российскому трудовому законодательству: Автореф. дисс. ... к.ю.н., Специальность: 12.00.05. / Л.Д. Ухова. – Екатеринбург, 2006. – 26 с.
5. Войно-Данчишина О.Л. Система мотивации персонала: правовая регламентация. / О.Л. Войно-Данчишина. // Форум права, 2011, N 4. – С. 92-96.
6. Купе Т. Решительные трудоголики. / Т. Купе. // Forbes, N 3 (25), март 2013. – С. 24.