

УДК 349.2

Кутоманов Д.Є.,

доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності  
Харківського національного університету  
міського господарства імені О.М. Бекетова

## ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ НЕПРЯМИХ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

*В статті окреслюються шляхи вдосконалення правового регулювання забезпечення трудової дисципліни, надані конкретні пропозиції внесення змін в діюче законодавство, присвячені вирішенню проблем нормативного визначення та застосування непрямих методів впливу на працівників в процесу праці*

**Ключові слова:** *правове регулювання, дисципліна праці, непрямі методи, забезпечення, трудове законодавство*

*В статье определяются пути совершенствования правового регулирования обеспечения трудовой дисциплины, даны конкретные предложения внесения изменений в действующее законодательство, посвященные решению проблем нормативного определения и применения косвенных методов воздействия на работников в процесса труда*

**Ключевые слова:** *правовое регулирование, дисциплина труда, косвенные методы, обеспечение, трудовое законодательство*

*The article outlines ways of improving the legal regulation of labor discipline, given the specific proposals to amend existing legislation devoted to solving problems of legal definition and application of indirect methods of influence into the workers in the labor process*

**Keywords:** *legal regulation of labor discipline, indirect methods, security, labor legislation.*

В епоху ринкових відносин, зміни особистих цінностей індивіда, розвитку вільного ринку праці застосовані раніше методи та прийоми забезпечення трудової дисципліни потребують уточнення в частині їх актуальності та пріоритетності. Також потрібне створення чіткого нормативного підґрунтя для використання інших, принципово нових методів, яким раніше наука та практика трудового права належної уваги не приділяла. Необхідність системного вдосконалення механізму забезпечення дисципліни праці підкреслює актуальність дослідження.

Метою статті є аналіз шляхів вдосконалення даної проблематики, в тому числі напрацювання конкретних пропозицій по внесенню змін в діюче законодавство.

Питанню шляхів вдосконалення правового регулювання непрямих методів забезпечення дисципліни праці приділяли досить суттєву увагу О.Т. Барабаш, В.С. Венедиктов, О.С. Пашков, С.В. Подкопаєв, В.М. Турченко, М.О. Філатов, Б.Ф. Хрусталеv, Н.М. Хуторян, В.І.Щербина та інші.

Прикро відмічати, що Україна залишається єдиною державою на пост радянському просторі в правовому полі якої продовжує діяти Кодекс законів про працю, прийнятий ще за часів СРСР. Також трудове законодавство характеризується розрізненістю, нестабільністю, множинністю нормативних актів, не поодинокі випадки виникнення колізій правових норм та їх неоднакового трактування різними суб'єктами правозастосування. Ефективній реалізації законодавства про працю суттєво сприятиме зміцнення в цій системі логічного ієрархічного зв'язку, на вершині якого знаходитиметься сучасний Трудовий кодекс. Погоджуємося з І.В. Лазор, що у нормах Трудового кодексу має бути вказано: для яких категорій працівників встановлено особливі вимоги з дисципліни праці та спеціальну дисциплінарну відповідальність, чим це обумовлено, загальна характеристика диференціації правового регулювання дисципліни праці за об'єктивними та суб'єктивними критеріями [1, с. 250]. Зазначення даних моментів сприятиме збалансованості трудового права, запобіганні колізій.

Взагалі дискусії щодо прийняття нового Трудового кодексу тягнуться більше 10 років, приблизно ж такий час на розгляді в парламентах перебувають різноманітні редакції кодифікованого акту. На жаль подібна «унікальність» не відображається на якості нормативного акту. Ряд принципів недоліків повторюються з року в рік, незважаючи на численні зауваження громадськості та власного науково-експертного управління Верховної Ради України. Перш за все дивує повне ігнорування авторами сучасних тенденцій забезпечення трудової дисципліни, зокрема посилення ролі економічних, організаційних методів. Натомість в статті 268 Проекту [2] фактично дублюються положення статті 140 діючого КЗпП [3]. У зв'язку з цим пропонуємо викласти статтю 268 в наступній редакції: «Стаття 268. Методи забезпечення трудової дисципліни. Дотримання трудової дисципліни забезпечується організаційними та економічними методами, переконанням та вихованням, заохоченням та примусом (в тому числі притягненням осіб до дисциплінарної та матеріальної відповідальності за вчинені правопорушення.» Саме така редакція базової статті кодексу, присвяченої питанню забезпечення дисципліни в трудових відносинах, є найбільш вдалою з юридичної – термінологічної точки зору та практики застосування.

Тепер детальніше зупинимось безпосередньо на шляхах вдосконалення не прямих методів забезпечення трудової дисципліни, тобто способах впливу, що полягають у зміні свідомості людини, її відношення до роботи та її результатів, створенні сприятливих, комфортних умов для сумлінної, високопродуктивної праці. Проблемні аспекти застосування методу виховання, переконання в значній мірі кореспондуються з загальним станом суспільної свідомості в частині поваги до законності та правопорядку, усвідомлення необхідності дотримання загальнообов'язкових правил поведінки. Відповідно вдосконалення даних методів напряму пов'язано з адаптацією вітчизняного законодавства до кращих світових аналогів, системному подоланні таких негативних явищ як корупція, правовий нігілізм, безкарність високопосадовців та членів їх сімей, тотальна недовіра до органів влади, судової та правоохоронної системи. Водночас один аспект вдосконалення властивий винятково трудовим відносинам – мова йде про корпоративну культуру.

Дане поняття, хоч і є відносно новим для вітчизняного підприємництва, все активніше застосовується в найрізноманітніших сферах бізнесу. Під ним традиційно розуміють систему цінностей, переконань, вірувань, уявлень, очікувань, символів, а також ділових принципів, норм поведінки, традицій, ритуалів, які склалися в організації або її підрозділах за час діяльності та які приймаються більшістю співробітників [4]; набір елементів, покликаних забезпечити мотивацію співробітників без будь-яких додаткових грошових виплат, створюючи сприятливий мікроклімат для роботи [5], комплекс елементів організації, що вирізняють її серед інших, спрямовані на формування сприятливого мікроклімату, іміджу компанії та ґрунтуються на системі цінностей працівників з метою досягнення ними максимальних показників ефективності роботи [6, с. 181].

Головна ідея корпоративної культури полягає в формуванні системи цінностей та пріоритетів конкретної організації, які задають людям орієнтири поведінки та діяльності. Очевидно, що серед таких цінностей є сумлінна праця, командний дух, спрямованість на результат, матеріальне та особисте зростання в рамках компанії, неприпустимість ігнорування вимог дисциплінарних приписів. Відповідно поширення позитивної практики корпоративної культури, адаптація нових працівників до

запроваджених на підприємстві принципів роботи, формування ємнісного, цілісного колективу зі схожими цінностями та поглядами на дисципліну, зменшить ризик протиправних дій.

Досліджуючи участь трудового колективу в капіталі підприємства, Н.Д. Лук'янченко та Л.Л. Бунтовська виділяють наступні напрямки стимулювання: 1) вдосконалення законодавчої бази, спрямованої на стимулювання діяльності тих підприємств, у капіталі яких беруть участь трудові колективи; 2) надання податкових пільг тим акціонерним та орендним підприємствам, власниками яких є трудові колективи цих підприємств; 3) розробка комплексу заходів щодо державної підтримки підприємств, власниками яких є трудові колективи цих підприємств; 4) встановлення спрощеної процедури реєстрації таких підприємств; 5) створення системи пільгового кредитування підприємств, в капіталі яких бере участь трудовий колектив у різних галузях економіки; 6) вироблення і здійснення державної програми з проведення акціонування і передачі в оренду ряду підприємств з наданням пільг і віддаючи перевагу трудовим колективам цих підприємств; 7) інформаційна підтримка держави, спрямована на підвищення рівня професійної підготовленості управлінського персоналу підприємств в капіталі якого беруть участь його працівники [7, с. 79].

Говорити про вдосконалення економічного методу забезпечення трудової дисципліни не просто. Звичайно, можна аналізувати можливість та перспективи обов'язкових річних внесків працівників до складу статутного капіталу, зобов'язання підприємства викуповувати акції на ринку та продавати їх за пільговими цінами персоналу, запровадження спеціальних державних позик на збільшення статутного капіталу, обсяг якого розподіляється між трудовим колективом, різноманітні системи довірчих (траст) фондів тощо. Водночас будь-який варіант пов'язаний з поточними матеріальним витратами – з боку працівника, роботодавця чи держави. Реалізувати їх в умовах гострої фінансової кризи, нестабільності ринку цінних паперів, падіння валового внутрішнього продукту, зубожіння населення досить складно. До того ж можуть повторитися наслідки приватизації – формальна більшість населення є власниками корпоративних прав, але жодного матеріального зиску від цього не отримує. Відповідно вважаємо дані новації цікавими для вивчення, але їх запровадження в нинішніх реаліях не на часі.

Більш реальним до здійснення є внесення змін до нормативних актів з метою створення правових підстав для участі працівників в партисипативному управлінні підприємством, в тому числі роботі його керівних органів – Загальних зборів та Наглядової ради. Так в ч. 2 статті 266 Проекту Трудового кодексу [2], присвячену змісту Правил внутрішнього трудового розпорядку пропонуємо включити додатковий пункт: «9) Перелік питань, що можуть бути віднесені роботодавцем до компетенції працівника (межі партисипативного управління)». Подібне законодавче положення створить передумови для закріплення сторонами соціального діалогу в правилах внутрішнього трудового розпорядку конкретної організації делегування ряду управлінських повноважень від керівництва безпосереднім виконавцям. Це можуть бути засоби та способи виконання роботи, питання робочого часу та часу відпочинку, контроль якості продукції, визначення плану завдань та черговості їх виконання тощо. Запровадження подібного делегування в більшій мірі інтегрує працівника у внутрішні процеси компанії, формує відчуття причетності до бізнесу та можливості впливати на управлінські рішення, підвищує рівень мотивації та службової дисципліни.

Діюче господарське законодавство, визначаючи порядок формування кількісного складу вищих органів управління товариством, участі в їх роботі критерієм визначає факт наявності та кількість акцій (частки в статутному капіталі) юридичної особи. Так в загальних зборах акціонерного товариства можуть брати участь особи, включені до переліку акціонерів, які мають право на таку участь, або їх представники. Обрання членів наглядової ради здійснюється за принципом представництва у складі наглядової ради представників акціонерів або шляхом кумулятивного голосування (приватне акціонерне товариство), виключно шляхом кумулятивного голосування (публічне акціонерне товариство) - статті 34, 53 Закону «Про акціонерні товариства» [8].

В рамках економічного методу забезпечення трудової дисципліни вважаємо за потрібне запровадити додатковий критерій, який надасть право сумлінним працівникам брати участь в роботі органів управління. В якості такого критерію пропонуємо запровадити загальний стаж роботи на підприємстві, причому даною опцією можуть скористатися виключно особи, що жодного разу не притягувалися до дисциплінарної та/ або матеріальної відповідальності в межах даної юридичної особи. Для здійснення цієї пропозиції пропонуємо внести наступні зміни в діюче законодавство:

1) ст. 98 ЦК України «Загальні збори учасників товариства»[9] доповнити п. 6 такого змісту: «6.В роботі загальних зборів учасників товариства з правом дорадчого голосу мають право брати участь працівники юридичної особи, які на дату проведення зборів не притягувалися до дисциплінарної та/ або матеріальної відповідальності та мають загальний стаж роботи в товаристві більше п'яти років»;

2) п. 8 ст. 65 Господарського кодексу України «Управління підприємством» [10] викласти в такій редакції: «8.Трудовий колектив підприємства становлять усі громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності на основі трудового договору (контракту, угоди) або інших форм, що регулюють трудові відносини працівника з підприємством. Членам трудового колективу, які виявили сумлінність та старанність при виконання посадових функцій, працюють на підприємстві більше п'яти років та не притягувалися до дисциплінарної (матеріальної) відповідності, надається право участі в роботі загальних зборів учасників (акціонерів), наглядової ради в порядку та на умовах, визначених законодавством. Статутом або іншими установчими документами можуть бути передбачені додаткові повноваження трудового колективу щодо його участі в управлінні підприємством відповідно до вимог цього Кодексу, законодавства про окремі види підприємств, трудового законодавства»;

3) п. 1 ст. 34 «Право на участь у загальних зборах» Закону України «Про акціонерні товариства» викласти в такій редакції: «У загальних зборах акціонерного товариства можуть брати участь особи, включені до переліку акціонерів, які мають право на таку участь, або їх представники, а також працівники підприємства, що працюють на ньому більше п'яти років та не притягувалися до дисциплінарної (матеріальної) відповідності»;

4) пункт 7 статті 53 «Обрання членів Наглядової Ради» Закону України «Про акціонерні товариства» викласти в такій редакції: «7.Кількісний склад наглядової ради встановлюється загальними зборами, але не може бути меншим ніж три особи. До складу Наглядової Ради в обов'язковому порядку включаються представники трудового колективу товариства, щоб їх загальна кількість становила не менше 25 відсотків. Конкретне співвідношення в складі Наглядової Ради представників акціонерів та трудового колективу зазначається в статуті товариства. Право обирати та

бути обраним до складу Наглядової ради за квотою трудового колективу мають право працівники товариства, що працюють на ньому більше п'яти років та не притягувалися до дисциплінарної (матеріальної) відповідності»;

Запровадження запропонованих нами новацій потребує й інших змін в законодавство (інформування про засідання органу управління, надання документації для ознайомлення, оплата праці, суміщення виконання робіт тощо), водночас вони в більшій мірі носитимуть технічний, допоміжний характер, не змінюючи саму суть нововведень. Імплементация наших пропозицій виступить важливим економічним стимулом забезпечення дисципліни праці. Адже взяття за основу двох визначальних факторів – тривалості роботи в рамках компанії та незастосування протягом цього часу заходів примусу - створить передумови для позиціонування в свідомості громадян тривалої та сумлінної праці як передумови участі в управлінні товариством, можливості реально впливати на внутрішню та зовнішню політику компанії, запобігатиме плинності кадрів та порушення ними дисциплінарних норм.

Триваюча трансформація суспільних відносин, подальша адаптація трудового законодавства до світових стандартів обов'язкового зумовлять активізацію використання непрямих методів забезпечення трудової дисципліни, відповідно наші пропозиції суттєво сприятимуть покращенню, зростанню ефективності їх застосування.

#### Список використаних джерел

1. Лазор І.В. Правове регулювання дисципліни праці в Україні та зарубіжних країнах: порівняльно-правовий аспект /І.В.Лазор // Актуальні проблеми політики: Збірник наукових праць. Вип.42. – Одеса, 2011. – С.247-256.
2. Проект трудового кодексу України, зареєстрований за №2902 від 27.08.2013 р. (доопрацьований) // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=46746](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746)
3. Кодекс законів про працю України: затверджено Законом Української РСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради Української РСР. – 1971. – №50 (Додаток). – С. 375.
4. Формирование корпоративной культуры // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ir-sintez/>
5. Бурма О. Лучшие способы мотивации сотрудников / О. Бурма // [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.rynok.biz/article/2010/5/24/luchshie\\_sposobi\\_motivacii\\_sotrudnikov](http://www.rynok.biz/article/2010/5/24/luchshie_sposobi_motivacii_sotrudnikov)
6. Башук Т.О., Жолудева А.М. Доцільність формування корпоративної культури на підприємстві / Т.О. Башук, А.М.Жолудева // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2011. – № 2. – С. 179-184.
7. Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.Л. Мотивація персоналу: Навчальний посібник. – Донецьк, ДонНУ, 2004. – 302 с.
8. Про акціонерні товариства: Закон України від 17.09.2008 № 514-VI // Відомості Верховної Ради України, 2008, N 50-51, ст.384
9. Цивільний кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст.356.
10. Господарський кодекс України: Закон України від 16 січня 2003 р. № 436-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – №18-22. – Ст.144.

УДК 349.2

Мельниченко А.О.,

Прокурор прокуратури міста Чернігова

### ПОЗИТИВНИЙ ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАОХОЧЕНЬ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ПРОКУРАТУРИ НА ПРИКЛАДІ КРАЇН КНР ТА США

*В статті досліджено особливості правового регулювання заохочень працівників органів прокуратури на прикладі країни КНР та США, визначено передумови їх застосування, виділено напрями запозичення зарубіжного досвіду у законодавство України.*

**Ключові слова:** органи прокуратури, заохочення, стимули, КНР, США, запозичення, державна служба.