



Марина Кабаченко,

співробітник

Тимчасового творчого колективу
науково-дослідного сектора
Національного університету
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

УДК 349.2

Методи забезпечення дисципліни праці: підходи до їх визначення

В умовах ринкової економіки дотримання і виконання дисципліни праці є першоосновою успішності та прибутковості будь-якого підприємства, установи чи організації. Значення дисципліни праці як правової категорії полягає в тому, що вона:

по-перше, сприяє досягненню високої якості результатів праці окремо взятого працівника та всього виробництва в цілому;

по-друге, створює умови для працівників трудитися з повною віддачею, проявляти розумну ініціативу й новаторство у праці;

по-третє, підвищує ефективність виробництва й продуктивність праці кожного працівника;

по-четверте, сприяє охороні здоров'я під час трудової діяльності, охороні праці кожного працівника й усього колективу в цілому.

Забезпечення трудової дисципліни є складним процесом, який потребує комплексного підходу. У свою чергу, методами забезпечення трудової дисципліни є передбачена зако-

нодавством сукупність спеціальних прийомів та способів [1, с. 522], тобто виражені у нормах трудового права інструменти, які за допомогою певної сукупності юридичних і фактичних дій дають змогу вирішити конкретні практичні завдання, що стоять перед суб'єктами трудового права.

Так, згідно з ч. 1 ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю [2].

У спеціальних нормативно-правових актах, які регулюють діяльність окремих категорій працівників, закріплені певні положення для забезпечення службової дисципліни. Наприклад, відповідно до ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [3] службова дисципліна в цих органах досягається:

– створенням належних умов проходження служби особами рядового і начальницького складу;

– набуттям високого рівня професіоналізму;

– забезпеченням гласності та об'єктивності під час проведення оцінки результатів службової діяльності;

– дотриманням законності і статутного порядку;

– повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленням поваги до їх особистої гідності;

– вихованням в осіб рядового і начальницького складу високих моральних і ділових якостей;

– забезпеченням соціальної справедливості та високого рівня соціально-правового захисту;

– умілим поєднанням і правильним застосуванням заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу;

– належним виконанням умов контракту про проходження служби.

Схожі методи містяться і в інших спеціальних нормативно-правових актах таких, як: Дисциплінарному статуті митної служби України, Статуті про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, Дисциплінарному статуті органів прокуратури України.

У науці трудового права доки немає єдиного підходу до визначення методів забезпечення трудової дисципліни. Однак можна виділити два основних – це вузький і широкий.

Прихильником першого – є В. М. Смирнов, який називає два методи: переконання і примус. Переконання є способом впливу, що стимулює суб'єкта права до поведінки, що відповідає його волі. Правовими засобами реалізації цього методу є заходи заохочення, передбачені трудовим законодавством. Примус – це метод впливу, що забезпечує вчинення суб'єктом права дій всупереч його волі. Цей метод у сфері трудового права знаходить

своє вираження в застосуванні заходів дисциплінарного впливу [4, с. 293, 294].

Позицію правознавця поділяють В. П. Пастухов та Г. Б. Шишко [5, с. 167–169; 6, с. 482–484].

О. А. Абрамова поруч з названими виокремлює заохочення як самостійний метод [7, с. 363–365].

На думку В. І. Прокопенка, КЗпП України вирізняє три методи забезпечення трудової дисципліни – переконання і виховання, заохочення, покарання.

Метод переконання є основним у підтриманні свідомого ставлення до праці, оскільки він є найпоширенішим і застосовується до всіх без винятку працюючих. Не будь-яке спонукання, внаслідок якого працівник дотримується трудової дисципліни, є його переконанням. Воно буде ефективним лише в тому випадку, якщо правила внутрішнього трудового розпорядку виконуються завдяки ідейній переконаності працюючих у їх моральній обґрунтованості та доцільності. Окремі працівники можуть дотримуватись трудової дисципліни з почуття соціальної дисципліни, у зв'язку з небажанням нести відповідальність за свої правопорушення, страх втратити роботу чи з інших мотивів. Переконання – це метод активного впливу на свідомість людини й тим самим на її поведінку. Особа повинна мати тверді погляди щодо усвідомлення необхідності дотримуватися приписів правових норм, що визначають внутрішній трудовий розпорядок, організувати свою поведінку й поведінку працюючих поряд відповідно до них без будь-якого впливу чи примусу зовні. Усвідомивши правові норми про внутрішній трудовий розпорядок працівник діє правомірно, самостійно й добровільно. У цих випадках ним керує ідея, що така поведінка є правильною, корисною для виробництва в цілому і для кожного працюючого на цьому виробництві, зокрема.

Інші методи (заохочення і покарання) є додатковими, оскільки засто-

совуються до частини працюючих, що заслуговують на заохочення, або до тих, які порушують трудову дисципліну. Перш ніж використовувати заходи дисциплінарного чи громадського впливу, спочатку оперують методом переконання й виховання [8, с. 403–405]. Такі ж методи забезпечення трудової дисципліни називає В. С. Венедіктов [9, с. 211].

Проте зазначені фахівці не проводять чіткого розмежування між методом переконання (виховання) і заохочення. Тому, на нашу думку, постає питання: якщо переконання – це метод активного впливу, то якими засобами буде здійснюватись цей вплив? Як відомо, найефективніший вплив – це все ж таки заохочення і примус, тому можливо доречніше все ж таки виділяти саме метод заохочення, який, у свою чергу, буде ставити на меті переконати працівника в дотриманні трудової дисципліни.

Інша група науковців: Н. Б. Болотіна, С. М. Прилипко й О. М. Ярошенко дотримуються широкого підходу до методів забезпечення трудової дисципліни [1, с. 522; 10, с. 326; 11, с. 565–567], до яких вони відносять такі: примус, заохочення, економічний та організаційний. Примус – це метод впливу, що забезпечує здійснення суб'єктом права дій усупереч його волі. Він полягає в застосуванні до порушника трудової дисципліни дисциплінарних або громадських заходів, а в окремих випадках – заходів майнового характеру у вигляді відшкодування збитків, завданих порушенням трудових обов'язків.

Заохочення – це громадське визнання результатів високопродуктивної високоякісної праці працівника, яке реалізується за допомогою вжиття різноманітних заходів заохочення морального чи матеріального характеру, а також шляхом надання працюючому певних пільг або переваг.

Суть економічного методу – створення механізмів економічної заінтересованості працівників у результатах своєї праці, а значить, у зміцненні

трудової дисципліни. Створити такі механізми покликано цивільне та господарське законодавство.

Організаційні методи полягають у вдосконаленні організації виробництва в частині управління персоналом, яке є складовою частиною управління підприємством і має бути спрямовано на задоволення як потреб підприємства, так і інтересів його працівників і суспільства в цілому. Праця може бути ефективною в комплексі з належною організацією виробництва та управління [10, с. 326, 327].

Для порівняння звернемося до трудових законодавчих актів держав-сусідок, так у Трудовому кодексі Російської Федерації мова йде тільки про два методи – це заохочення і примус (статті 190, 191). У ст. 189 наголошується на тому, що роботодавець повинен створювати умови, необхідні для виконання працівниками дисципліни праці.

Аналогічно визначає і Трудовий кодекс Білорусії, ст. 196 визначає заохочення за працю, а окрема глава 15 регламентує дисциплінарну відповідальність працівників, що становить собою основу методу примусу.

Однак важливо зазначити, що жоден з вищеназваних нормативно-правових актів не містить окремої статті щодо саме методів чи шляхів забезпечення трудової дисципліни. Тільки проаналізувавши, сукупність названих статей, можна виокремити їх.

На відміну від Трудових кодексів сусідніх держав Кодекс законів про працю України має окрему вищезгадану ст. 140, яка так і називається «Забезпечення трудової дисципліни». Проте на жаль, Проект Трудового кодексу України не містить ані визначення поняття «дисципліна праці», ані положень щодо забезпечення дисципліни праці.

Проаналізувавши позиції науковців, на наш погляд, можна висунути таке: безперечно слід виділяти два основні методи – це заохочення і примус, бо вони є ґрунтовними;

і саме за рахунок них забезпечується виконання дисципліни праці. Однак наука трудового права не стоїть на місці в умовах глобалізації та розвитку ринкової економіки, актуальним стало виокремлення самостійних методів, таких, як економічний та організаційний. Тому що саме ці мето-

ди мають на меті створення як економічної заінтересованості робітників у своїй праці, так і належну організаційну основу для ефективного управління колективом працівників, що, у свою чергу, буде забезпечувати виконання, дотримання і зміцнення дисципліни праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Болотіна Н. Б.* Трудове право України : [підруч.] / Н. Б. Болотіна. – [5-те вид., переробл. і доп.]. – К. : Знання, 2008. – 860 с.
2. *Кодекс законів про працю України*: затверджено Законом Української РСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради Української РСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
3. *Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України* : Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV // ВВР України . – 2006. – № 29. – Ст. 245.
4. *Советское трудовое право* : [учеб.] / под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – [2-е изд.]. – М. : Юрид. лит., 1982. – 504 с.
5. *Пастухов В. П.* Радянське трудове право : [підруч.] / В. П. Пастухов. – К. : Рад. шк., 1989. – 203 с.
6. *Трудове право* : [учеб.] / под общ. ред. В. И. Семенкова. – [4-е изд., перераб. и доп.]. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.
7. *Советское трудовое право* : [учеб.] / под ред. Б. К. Бегичева, А. Д. Зайкина. – [2-е изд.]. – М. : Юрид. лит., 1985. – 552 с.
8. *Прокопенко В. І.* Трудове право України : [підруч.] / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
9. *Венедиктов В. С.* Трудовое право Украины : [учеб. пособ.] / В. С. Венедиктов. – Х. : Консум, 2004. – 304 с.
10. *Трудове право* : [підруч.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
11. *Прилипко С. М.* Трудове право України : [підруч.] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – [4-те вид., переробл. і доп.]. – Х. : Вид-во ФІНН, 2011. – 800 с.

Кабаченко М. О. Методи забезпечення дисципліни праці: підходи до їх визначення

Аналізуються наукові позиції та нормативно-правові акти щодо питання методів забезпечення дисципліни праці.

Ключові слова: дисципліна праці, методи забезпечення дисципліни праці, заохочення, примус, економічний метод, організаційний метод.

Кабаченко М. А. Методы обеспечения дисциплины труда: подходы к их определению

Анализируются научные позиции и нормативно-правовые акты относительно вопроса методов обеспечения дисциплины труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, методы обеспечения дисциплины труда, поощрение, принуждение, экономический метод, организационный метод.

Kabachenko M. The methods of the working discipline providence: the ways to it's determination

The scientific ways and the legislation concerning the methods of the working discipline providence are analyzed.

Key words: discipline of labour, methods of providing the discipline of labour, encouragement, compulsion, economic method, organizational method.