

Розділ II

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 340 121. 5

DOI:10.32366/2523-4269-2018-64-3-61-67



Колеснік Тетяна Володимирівна,
доктор юридичних наук, доцент
(Донецький юридичний інститут МВС України,
м. Кривий Ріг)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У статті розглянуто питання правового регулювання забезпечення дисципліни праці. Акцентовано увагу на дієвості норм чинного законодавства щодо дисциплінарних стягнень, які можуть застосовуватися до працівників за вчинення дисциплінарного проступку. Проведено порівняльний аналіз положень Кодексу законів про працю України та проекту Трудового кодексу України. Підкреслено, що розробники проекту не звернули належної уваги на питання дисципліни праці. Досліджено науково-теоретичні підходи з означених питань. Зроблено висновки та пропозиції.

Ключові слова: дисциплінарна праця; дисциплінарна відповідальність; методи забезпечення дисципліни праці; внутрішній трудовий розпорядок; переконання; виховання; заохочення; примус.

Постановка проблеми. Вітчизняні науковці зазначають, що в Україні сьогодні існує значна кількість проблем, які перешкоджають ефективному управлінню дисципліною працею. Їх наявність обумовлена відсутністю сучасних концептуальних положень щодо особливостей дисциплінарних відносин у ринкових умовах господарювання, нерозвиненістю правових та договірних засад дисципліни праці, низьким рівнем її науково-методичного та інформаційного забезпечення. Окреслене питання є досить актуальним в умовах сьогодення, оскільки потребують визначення питання формування та зміцнення самодисципліни як риси особистості [1, с. 12].

Проте найбільш проблематичним для нашої держави та забезпечення в ній дисципліни праці є нормативна регламентація цього процесу: діюче законодавство, що більшою мірою регулює питання цього інституту трудового права, є продуктом радянської ідеології праці, у якій мало спільного із сучасними концепціями та підходами до праці і трудових прав, обов'язків та законних інтересів працівників і роботодавців. У свою чергу, проект Трудового кодексу України, який начебто мав би вирішити це питання, характеризується недосконалістю і неефективністю, що в цілому вказує на те, що він, ще не будучи прийнятим, уже не відповідає вимогам часу, економічним перетворенням, демократизації праці, держави, суспільства та ментальності українців, хоча, звичайно, має свої позитивні і про-

гресивні норми. Якість нового Трудового кодексу України залежить від змісту науково розробленої концепції законопроекту, що знаходить свій вираз, зокрема, у підвищенні ролі трудової доктрини, системного взаємозв'язку з іншими джерелами права, високої техніко-юридичної якості норм, що в ньому містяться, простих і дієвих механізмів їх реалізації, прогнозованості законодавця, що забезпечить гідну динаміку трудових правовідносин [2, с. 46].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми забезпечення дисципліни праці, як вже було зазначено вище, постійно привертають увагу вчених і практикуючих юристів. Певні аспекти даної проблематики досліджували у своїх роботах В. М. Андрієв, С. В. Вишневецька, Л. Я. Гінзбург, М. І. Іншин, Д. А. Керімов, М. М. Клемпарський, С. І. Кожушко, В. Л. Костюк, Д. Є. Кутоманов, О. І. Процевський, Є. Ю. Подорожній, С. М. Прилишко, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші вчені.

Метою даної статті, відповідно до чітко сформульованої та належно актуалізованої тематичної проблеми, є детальний аналіз норм чинного Кодексу законів про працю України та положень проекту Трудового кодексу України.

Виклад основного матеріалу. Безперечно, розгляд даного питання потрібно почати з характеристик норм Кодексу законів про працю України.

Слід підкреслити, що ні в КЗпП України, ні у проекті Трудового кодексу України не розроблено і не закріплено дефініції поняття «дисципліна праці», хоча, на нашу думку, найбільш законодавчо правильним було б викласти її у такій формі: дисципліною праці є обов'язкове для всіх учасників колективної праці добровільне дотримання правил трудової поведінки, підпорядкування наказам (розпорядженням) роботодавця, його уповноважених представників, що базуються на правилах внутрішнього трудового розпорядку, колективному договорі, угодах, локальних нормативних правових актах, трудовому договорі і не суперечать національним нормам чинного законодавства.

Дисципліна праці та її правовий зміст в нині діючому кодексі та в проекті Трудового кодексу України здебільшого виходять із регламентації прав та обов'язків працівників і роботодавця, а також можливості настання відповідальності за порушення такої дисципліни. Так, у ст. 139 КЗпП України [3] зазначається, що працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, дотримуватись трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, із яким укладено трудовий договір. При цьому від роботодавця, виходячи із ч. 1 ст. 140 та ст. 141 КЗпП України, вимагається створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, зокрема забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю та правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. У ст. 22 проекту Трудового кодексу України [4] обов'язки працівника викладені більш конкретизовано, зокрема зазначено, що працівник зобов'язується особисто та сумлінно виконувати свої обов'язки за трудовим договором; дотримуватись трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку; виконувати встановлені норми праці та завдання роботодавця; дотримуватись норм з охорони праці; дбайливо ставитися до майна роботодавця; негайно повідомляти роботодавця про загрозу життю та здоров'ю працівників, збереженню їх майна; повідомляти роботодавця про причини відсутності на роботі; поважати честь, гідність та інші особисті немайнові права роботодавця (про таку повагу до інших працівників у проекті нічого не зазначено); відшкодовувати шкоду, заподіяну майну роботодавця винними діями під час виконання трудових обов'язків; не розголошувати державну чи комерційну таємницю та іншу захищену законом інформацію.

Разом із цим у проекті Трудового кодексу на сьогодні відсутня окрема глава під назвою «Трудова дисципліна», яка міститься в чинному КЗпП України. *Слід констатувати, що розробники проекту, досить не доцільно змішали поняття дисципліни праці та правил трудового розпорядку. Незважаючи на те, що ще в 1974 році М. В. Тартакович детально*

довів, що відверто хибним і юридично некоректним є змішування понять «трудоий розпорядок» та «дисципліна праці» [5, с. 183–185], автори проекту Трудового кодексу замість окремої Глави «Трудова дисципліна» надали у ст. 360 визначення поняття «трудова дисципліна».

Варто зауважити, що розробники проекту взагалі не звернули належної уваги на питання дисципліни праці: у проекті розміщено лише три статті (з шести), що частково стосуються дисципліни праці і регулюють питання заохочення працівників – «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» (ст. 269) та «Застосування роботодавцем заохочень» (ст. 320), «Заохочення за особливі трудові заслуги» (ст. 321), які надають правові можливості роботодавцю застосовувати заохочення. Для порівняння потрібно зазначити, що в главі «Трудова дисципліна» КЗпП України розміщено п'ятнадцять статей (з п'ятнадцяти), які прямо стосуються дисципліни праці та її забезпечення.

Слід додатково наголосити, що в КЗпП України особлива увага приділяється саме дисципліні праці та її забезпеченню, у той час коли у проекті Трудового кодексу України така увага приділяється саме внутрішньому трудовому розпорядку. Слід зауважити, що правила внутрішнього трудового розпорядку все ж таки є важливим елементом інституту дисципліни праці, регламентація цих правил у проекті є більш якісною, ніж у КЗпП України.

У чинному кодексі під час регламентації питання правил внутрішнього трудового розпорядку законодавцем робився акцент на відносній децентралізації регламентації цього питання, тому сама норма, що закріплює це питання, була розроблена більш відсилочною, ніж регламентуючою: трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил. Законодавцем також зазначено, що в деяких галузях народного господарства для окремих категорій працівників діють статuti і положення про дисципліну.

У положеннях ст. 265 проекту Трудового кодексу розкривається зміст внутрішнього трудового розпорядку, а саме: внутрішній трудовий розпорядок визначає організацію та порядок роботи, а також пов'язані з цим права та обов'язки роботодавця і працівників. Крім того, у цій нормі проекту зазначається, що працівники мають своєчасно і точно виконувати трудові обов'язки, які визначаються роботодавцем відповідно до законодавства і трудового договору, належно виконувати інші обов'язки, передбачені трудовим законодавством, угодами, колективним і трудовим договорами, утримуватися від дій, що перешкоджають іншим працівникам належно виконувати свої трудові обов'язки. З іншого боку, роботодавець має організувати роботу працівників, створювати умови для підвищення продуктивності праці, забезпечення недоторканності особистості працівника, дотримання трудової і виробничої дисципліни, неухильно дотримуватися вимог трудового законодавства і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту.

У ст. 267 проекту розробниками зауважується, що правила внутрішнього трудового розпорядку затверджуються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а роботодавцем – суб'єктом малого підприємництва – самостійно. Ці правила не можуть суперечити трудовому законодавству, угодам і колективному договору, а також нормативним актам роботодавця, які погоджено із зазначеним виборним органом (представником). Автори проекту також визначили питання, які регламентуються такими правилами: організація праці, умови перебування працівників на території юридичної особи під час виконання роботи та після її закінчення; порядок прийняття і звільнення з роботи працівників; основні права та обов'язки працівників і роботодавця; робочий час і порядок його використання; час відпочинку; заохочувальні виплати та інші заохочення за сумлінну працю і підстави їх застосування; порядок притягнення до відповідальності роботодавця і працівника відповідно до закону.

Наразі зауважимо щодо методів забезпечення дисципліни праці, які у проекті Трудового кодексу (ст. 269) були продубльовані із уже закріплених у ч. 1 ст. 140 КЗпП України:

1. Переконавання і виховання. Відповідно до ч. 2 ст. 140 КЗпП України, у трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворості товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу. Слід зазначити, що ця частина статті не була передбачена у проекті, зміст цієї норми не отримав і будь-якого іншого оформлення у проекті Трудового кодексу.

2. Заохочення. Ю. В. Топчєєва зазначає, що матеріальна зацікавленість для більшості працівників, особливо в соціально-економічних умовах сьогодення, є визначальною мотивацією і метою всього процесу роботи. На думку вченої, «це звичайно не є позитивним аспектом розвитку суспільства, але є його реалією сьогодення», тому в країнах, де розвиток ринково-економічних відносин не досяг необхідного рівня, використання матеріального стимулювання є найефективнішим засобом зміцнення трудової дисципліни [6, с. 753–754]. Іншої позиції дотримується О. Л. Войно-Данчишина, враховуючи, що за нинішньої економічної ситуації в нашій країні досить важко домагатися від працівників максимальної самовіддачі завдяки одним лише матеріальним стимулам. Тому більшу увагу слід приділяти нематеріальному стимулюванню, оскільки нематеріальна мотивація включає в себе систему заохочень, що не передбачають видачу співробітникам матеріальних і безготівкових коштів. Разом із тим справедливості заради необхідно відзначити, що, підбиваючи підсумки свого дослідження «Система мотивації персоналу: правова регламентація», вчена говорить про необхідність використання методів як матеріального, так і нематеріального заохочення як гарантії успішної діяльності будь-якого підприємства [7, с. 93–95].

На нашу думку, недоцільно наполягати на визнанні за окремим правовим стимулом певної пріоритетності в питанні забезпечення дисципліни праці, головним чином, коли у процесі дослідження робиться узагальнення. Щодо конкретних прикладів чи стандартних ситуацій – це виправдано, проте є хибним у будь-якому разі, якщо категорично визначати більшу ефективність того чи іншого стимулу відповідно до країни чи людей загалом. Так, приміром, для працівника нічого не варта премія або надбавка за дотримання дисципліни праці чи за особливі заслуги в тому разі, коли він вважає, що, досягнувши певних результатів праці, він отримає підвищення і зможе себе реалізувати на новій посаді, буде, певна річ, отримувати значно більшу заробітну плату та набагато більші премії. Для окремих осіб, навпаки, краще отримати одноразову премію і у звичному порядку працювати й надалі, ніж отримати підвищення, як із суб'єктивних причин (побоювання більшої відповідальності, відсутність бажання керувати іншими працівниками тощо), так і з об'єктивних (наприклад, підвищення означає, що дана особа поїде відкривати і очолювати новий офіс компанії в інше місто або в іншу країну, у той час коли ця особа не може собі таке дозволити з певних об'єктивних причин, наприклад, хворіють батьки і за ними немає кому доглядати, така особа або її близькі родичі, що переїдуть з ним на нове місце, за станом здоров'я не можуть проживати у даному кліматі).

Так, визнаючи особливість такого методу стимулювання працівників до дотримання дисципліни праці, як заохочення, розробники проекту Трудового кодексу, принаймні у загальних рисах, регламентували всі методи забезпечення дисципліни праці, однак окремою нормою виокремили лише метод заохочення: за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка (правда, розробники проекту все ж таки визнали, що правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень, проте не визнали право колективу, профспілки на можливість здійснення впливу на характер заохочень та їх обсяг). У проекті також зауважується,

що за особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами (ст. 321 проекту).

Варто підкреслити, що в КЗпП України хоч і не досконало, проте більш вичерпно, ніж у проекті Трудового кодексу, регламентується поняття методу заохочення до дотримання дисципліни праці: до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143 КЗпП) і не можуть застосовуватися до працівника протягом терміну дії дисциплінарного стягнення (ч. 3 ст. 151 КЗпП). Поряд із цим неможливість застосування заходів заохочення до працівника протягом строку дії дисциплінарного стягнення не знайшла свого відображення у проекті Трудового кодексу, що є цілком виправданим, зважаючи на те, що сутність дисциплінарного стягнення полягає в тому, щоб спонукати працівника до дотримання дисципліни праці і в тих випадках, коли працівник, якому оголосили, наприклад, догану, після цього працює з такою ефективною і якістю, що характеризують його як кращого працівника підприємства, несправедливо і повністю помилково не застосувати до такого працівника певні заходи заохочення. Крім того, це є помилковим як з боку психології працівника і праці, так і менеджменту та економіки праці.

Законодавцем також визначений порядок застосування заохочень (ст. 144 КЗпП): заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (заохочення оголошуються наказом (розпорядженням) в урочистій обстановці і заносяться до трудових книжок працівників у відповідності до правил їх ведення). Інший порядок заохочення передбачається за особливі трудові заслуги працівника. Так, окрім зазначених у ст. 144 КЗпП України зовнішніх проявів заохочення, за особливі трудові заслуги працівники представляються до вищих органів для заохочення, нагородження орденами, медалями, почесними грамотами і нагрудними значками, присвоєння почесних звань.

У КЗпП України хоч і не досконало (не визначено дефініції поняття методу заохочення до дотримання дисципліни праці та у загальному вигляді окреслено окремі види таких заохочень), проте більш вичерпно, ніж у проекті Трудового кодексу, регламентується зміст методу заохочення до дотримання дисципліни праці: до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143).

У положеннях ст. 145 Кодексу законодавцем зазначено переваги і пільги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки. Зокрема, зазначається, що ті працівники, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, отримують перевагу і призначаються на відповідні посади, такі працівники в першу чергу отримують переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (при цьому законодавцем наводяться приклади: путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов тощо). Іншими словами, такий прояв (вид) заохочення до дотримання дисципліни праці виконує подвійну функцію: власне заохочувальну та функцію реалізації конституційної норми про те, що Україна є соціальною державою.

Разом із тим у проекті Трудового кодексу зазначені норми не знайшли свого прямого відображення, окрім того, що розробниками проекту окремо регламентуються самостійні елементи систематизованих законодавцем норм щодо методів заохочення. Таким чином, норми, що прямо чи побічно стосуються такого методу забезпечення дисципліни праці, розпорошені у проекті, який розцінюється не зовсім позитивно, оскільки певною мірою ускладнює саме розуміння зазначеного методу. Відповідно до вказаних положень, у проекті з приводу методу заохочення регламентуються наступні дефініції.

Таким чином, зважаючи на регламентацію методу заохочення до дотримання дисципліни праці в нині чинному Кодексі та проекті, важко не погодитись із думкою О. Л. Войно-Данчишиної, яка зауважує, що існуюча на сьогодні законодавча регламентація

мотивації далека від ідеалу, але вона дає суб'єктам трудових відносин можливості локальної нормотворчості [7, с. 96], у свою чергу, проект Трудового кодексу не вирішує проблеми КЗпП України, а навпаки, посилює їх та створює нові.

Аналіз законодавчої діяльності Верховної Ради України дає підстави стверджувати, що наразі відсутні чіткі методологічні засади і науково обґрунтовані методичні підходи до формування національного трудового законодавства. Зазначена діяльність не тільки не зорієнтована на проведення систематизації трудового законодавства, а й у більшості своїй допускає декодифікацію та десистематизацію трудового законодавства [8, с. 29].

3. Примус. Законодавець у ст. 139 КЗпП України зауважує, що працівники зобов'язані працювати чесно та сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір. У свою чергу, виходячи зі змісту ст. 140 КЗпП України, можна зробити висновок, що до окремих несумлінних працівників можуть застосовуватися в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу, тобто заходи примусу. При цьому, зважаючи на положення ст. 147 КЗпП України, за одне й те ж саме порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосований лише один із заходів стягнення: або догана, або звільнення (принцип: «особа не може нести більше одного разу відповідальність за одне й те ж саме порушення»). *Тому слід зазначити прогресивність* для національного законодавства ст. 362 проекту Трудового кодексу «Дисциплінарні стягнення, які застосовуються до працівників». У даній проектній статті автори проекту наголошують на тому, що: 1) дисциплінарними стягненнями, які застосовуються до працівників за вчинення ними дисциплінарних проступків, є зауваження, догана і звільнення; 2) для окремих категорій працівників законами можуть встановлюватися інші види дисциплінарних стягнень; 3) не допускається застосування дисциплінарних стягнень, не передбачених цим кодексом та законами.

На підставі зазначеного вище можна зробити **висновок**, що регламентація забезпечення дисципліни праці є недосконалою не лише в КЗпП України, але й у проекті Трудового кодексу, хоча, як слідує із викладеного вище, у зазначеному проекті має місце також і низка прогресивних норм, що дійсно може позитивно вплинути на процес забезпечення дисципліни у трудових правовідносинах.

Список використаних джерел

1. Лутай Л. А. Механізм формування та регулювання дисциплінарних відносин у сфері праці : автореф. дис. на здоб. наук. ступеня д-ра екон. наук : 08.00.07. Донецьк. 2007. 37 с.
2. Вишновецька С. В. Щодо визначення елементів дисциплінарного проступку. Проблеми кодифікації трудового законодавства України: Всеукраїнська науково-практична конференція, м. Київ, 26 квітня, КНУ імені Тараса Шевченка. Київ, 2017. С. 45–46.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08_08 (дата звернення 20.07.2018).
4. Проект Трудового кодексу України : зареєстрований у Верховній Раді України 26 грудня 2014 року за № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221_08 (дата звернення 20.07.2018).
5. Тараткевич М. В. Человек и коллектив в системе управленческих отношений. Минск, 1974. 302 с.
6. Топчеева Ю. В. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації. Форум права. 2012. № 3. С. 753–757.
7. Войно-Данчишина О. Л. Система мотивации персонала: правовая регламентация. Форум права. 2011. № 4. С. 92–96.
8. Любчик О. А. Кодифікація трудового законодавства України: теорія та практика : монографія. Харків: Константа, 2017. 420 с.

Колесник Татьяна Владимировна,

доктор юридических наук, доцент

(Донецкий юридический институт МВД Украины, г. Кривой Рог)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ПО ПРОЕКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСА УКРАИНЫ

В статье рассмотрен вопрос правового регулирования обеспечения дисциплины труда. Акцентировано внимание на результативности норм действующего законодательства относительно дисциплинарных взысканий, которые могут применяться к работникам за совершение дисциплинарного проступка. Проведен сравнительный анализ положений Кодекса законов о труде Украины и проекта Трудового кодекса Украины. Сделаны выводы и предложения.

Ключевые слова: дисциплинарный труд; дисциплинарная ответственность; методы обеспечения дисциплины труда; внутренний трудовой распорядок; убеждение; воспитание; поощрение; принуждение.

Koliesnik Tetiana Volodymyrivna,

PhD in Law, Associate Professor

(Donetsk Law Institute, MIA of Ukraine, Krivyi Rih)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

ENFORCING LABOR DISCIPLINE UNDER THE DRAFT LABOR CODE OF UKRAINE

The article concerns legal regulation of enforcing labor discipline. The attention is focused on the effectiveness of rules of the current legislation on disciplinary penalties that may be applied to employees for committing a disciplinary offense. The comparative analysis of the provisions of the Code of Labor Laws of Ukraine and the draft Labor Code of Ukraine was carried out. It should be emphasized that neither the Code of Labor Laws of Ukraine nor the draft Labor Code of Ukraine defines the concept of labor discipline.

It should be further emphasized that in the Code of Labor Laws of Ukraine special attention is paid to labor discipline and enforcement thereof while in the draft Labor Code of Ukraine such attention is paid to internal labor regulations. It should also be noted that internal labor regulations rules are still an important part of the institute of labor discipline, these rules are determined more qualitatively in the draft Labor Code of Ukraine than in the Code of Labor Laws of Ukraine.

However, these rules were not directly set forth in the draft Labor Code, except that authors of the draft define independent elements of rules on the method of encouragement systematized by legislator. Thus, the rules directly or indirectly related to such method of enforcing labor discipline are scattered in the draft, which is considered not to be very positive. It may be noted that currently methods of labor discipline defined in the draft Labor Code (art. 269) are the same as those already provided for in Article 140, paragraph 1 of the Code of Labor Laws of Ukraine, namely persuasion, training, encouragement and coercion.

At the same time, currently in the draft Labor Code there is no separate chapter entitled "Labor Discipline", which is contained in the effective Code of Labor Laws of Ukraine.

Analyzing the activities of the legislature, we may state that currently there are no clear methodological principles and scientifically-based methodological approaches to drafting national labor legislation, as authors of the draft did not pay enough attention to the issues of labor discipline. Summarizing given scientific reasoning, we come to the conclusion that insofar as labor discipline is concerned the draft contains some innovations, but not all of them can be defined as positive. Research on scientific and theoretical approaches to the issues raised is given in the article. Conclusions and suggestions are made.

Key words: labor discipline; disciplinary responsibility; methods for enforcing labor discipline; internal labor regulations; persuasion; training; encouragement; enforcement.

Надійшла до редколегії 12.06.2018