

УДК 349.22:331.108.6

В. В. Форманюк

ПОНЯТТЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ: ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ

Дисципліна праці є необхідною умовою будь-якої спільної роботи. Дисципліна праці існувала в суспільстві, яке не знало державної організації і правового регулювання суспільних зв'язків.

Дисципліна праці є предметом вивчення різних наук: психології, соціології, економіки та багатьох інших, однак вона становить інтерес в контексті цього дослідження саме як правова категорія.

Актуальність теми обумовлюється відсутністю глибокого та всебічного аналізу поняття дисципліни праці та його зв'язку з трудовими правовідносинами.

Мета статті полягає у дослідженні поняття трудової дисципліни в системі елементів трудових правовідносин.

Аналіз наукових досліджень і публікацій свідчить, що питання дисципліни праці у системі елементів трудових правовідносин в юридичній літературі спеціально не розглядалося. Окремі питання цієї проблеми аналізувалися у працях вчених-юристів, зокрема фахівців з трудового права: О. Барабаша [1], М. Данченка [2], А. Мацюка [3], Є. Монастирського [4], О. П'ятакова [5] та інших. Серед сучасних вчених питання дисципліни праці висвітлювались у наукових працях Г. Чанишевої [6, 320–322], В. Венедиктова [7, 207–209], М. Бойко [8, 6–12], О. Гуменюк [9, 21–23], С. Кожушко [10, 71–73], а також у навчальній літературі.

Аналіз законодавчих актів показує, що на сьогодні існує проблема у нормативному визначенні самого поняття «трудова дисципліна», оскільки цей термін вживається у КЗпП, у якому навіть міститься окрема глава X з аналогічною назвою, проте зміст цього терміна в положеннях вказаного Кодексу не розкривається. Відсутнє визначення цього поняття і в проекті Трудового кодексу України.

Поняття «дисципліна праці» у чинному КЗпП лише опосередковано розкривається у ст. ст. 139–141 [11]. Зокрема, трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях, відповідно до ст. 140 КЗпП, забезпечується створенням потрібних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, свідомим ставленням до праці, методами переконання, а також заохочення за сумлінну працю. У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються, коли необхідно, заходи дисциплінарного та громадського впливу.

Вітчизняне законодавство (ст. ст. 139, 141 КЗпП України) не тільки зобов'язує працівників працювати чесно і сумлінно, вчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержуватися трудової і технічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника,

з яким укладено трудовий договір, а й покладає обов'язок на роботодавця правильно організувати роботу працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержуватись законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їхньої праці та побуту.

Поняття трудової дисципліни застосовується у ряді статей проекту ТК України. Так ст. 17 проекту ТК встановлює основні обов'язки працівника:

сумлінно виконувати обов'язки, покладені на нього трудовим договором і трудовим розпорядком, що діє на підприємстві, в установі, організації;

додержуватись трудової та технологічної дисципліни;

– виконувати встановлені норми праці;

додержуватись вимоги щодо охорони праці та забезпечення безпеки виробництва;

бережно ставитися до майна роботодавця та працівників;

– не розголошувати довірені йому відповідно до трудового договору відомості, що складають державну, службову, комерційну й іншу захищену законом таємницю;

повідомляти роботодавця про ситуацію, що створює загрозу життю і здоров'ю людей, цілості майна роботодавця і працівників, а також про виникнення простою.

Стаття 18 проекту ТК закріплює і основні обов'язки роботодавця:

дотримуватись законів, інших нормативних та правових актів, локальних актів про працю, колективного договору, угоди й умов трудових договорів, що укладаються з працівниками;

– надавати працівнику обумовлену трудовим договором роботу;

забезпечувати працівників необхідними засобами (устаткуванням, інструментами, технічною документацією тощо) для виконання ними трудових обов'язків;

– забезпечувати безпеку праці й умови, що відповідають вимогам охорони та гігієни праці;

– забезпечувати побутові потреби працівників, пов'язані з виконанням ними трудових обов'язків, та ін.

Порівняно із чинним КЗпП у проекті більш докладно закріплені основні обов'язки як працівника, так і роботодавця.

В юридичній літературі немає єдиного чіткого визначення трудової дисципліни. Так, О. Гуменюк визначає трудову дисципліну як сукупність нормативно-правових приписів, які регулюють обов'язки сторін трудових правовідносин, спрямованих на забезпечення належного процесу праці; обов'язок роботодавця створити працівнику умови праці, необхідні для виконання трудової функції, та обов'язок працівника неухильно додержуватись правил поведінки, установлених у централізованих (наприклад, у дисциплінарних статутах) та локальних (наприклад, правилах внутрішнього трудового розпорядку), нормативних актів [9, 21].

М. Бойко визначає трудову дисципліну як встановлений нормами права порядок відносин між учасниками трудового процесу, що визначає точне і неухильне виконання ними трудових функцій [8, 6].

Г. Чанишева зазначає, що поняття дисципліни праці як інститут трудового права потрібно розуміти як сукупність правових норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок, встановлюють трудові обов'язки працівників і власника або уповноваженого ним органу, визначають заходи заохочення за успіхи в праці [6, 321-322].

Термін «дисципліна праці» необхідно розглядати в об'єктивному та суб'єктивному значеннях. В об'єктивному значенні під дисципліною праці розуміється сукупність правових норм, які встановлені для підтримання певного правопорядку в організації.

В суб'єктивному значенні під дисципліною праці розуміється рівень дотримання працівниками своїх конкретних обов'язків відповідно до укладеного трудового договору чи закріплених у локальних актах підприємства.

Як правову категорію дисципліну праці необхідно розуміти та розглядати у чотирьох аспектах.

По-перше, як один з основних принципів трудового права — забезпечення виконання трудових обов'язків сторін трудового договору. Забезпечувати дотримання дисципліни праці в організації зобов'язаний роботодавець, його адміністрація. Цей принцип конкретизується у трьох інших аспектах дисципліни праці.

По-друге, як елемент трудових правовідносин. Як зазначає О. Гуменюк, «правове регулювання дисципліни праці на підприємстві, в установі, організації необхідне для підтримання правопорядку у трудових відносинах, оскільки трудова дисципліна необхідна як роботодавцю, так і трудовому колективу, окремому працівнику для найбільш успішного досягнення виробничих цілей підприємства» [9, 23].

По-третє, як один з інститутів трудового права — система норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок організації, обов'язки робітника і роботодавця, що встановлює також заходи заохочення за відповідну доброякісну працю, успіхи у праці та дисциплінарну відповідальність за порушення дисципліни праці.

По-четверте, як фактичну поведінку, тобто рівень дотримання всіма на виробництві дисципліни праці. Цей рівень може бути: високим — якщо всі учасники трудового процесу дотримуються дисципліни праці; середнім — якщо у окремих з них є певні відхилення, порушення; низьким — якщо є приватні, масові порушення працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку.

Від трудової дисципліни слід відмежовувати поняття технологічної дисципліни та виробничої дисципліни.

Так, технологічна дисципліна працівників полягає в дотриманні технічних правил на виробництві — це частина їхньої трудової дисципліни. Порушення працівником технологічної дисципліни є виробничим упущенням і дає підста-

ву поряд із притягненням винного до дисциплінарної відповідальності для повного або часткового позбавлення його премії.

Виробнича дисципліна означає порядок на виробництві. За своїм змістом вона охоплює трудову дисципліну і виходить за її межі. Окрім трудової, у виробничу дисципліну входять забезпечення чіткої і ритмічної роботи організації, забезпечення сировиною, інструментами, матеріалами, роботою без простоїв, а працівники несуть відповідальність за дотримання не всієї виробничої дисципліни, а лише її частини, яка полягає у виконанні їх трудових обов'язків. Роботодавець ж несе відповідальність за забезпечення виробничої дисципліни в повному обсязі.

Слід погодитися з Г. Чанишевою, що сучасний інститут дисципліни праці за змістом складається з правової регламентації прав та обов'язків учасників трудового процесу, стимулювання сумлінної праці.

Якщо досі правове регулювання трудової дисципліни розвивалося шляхом посилення дисциплінарної відповідальності за трудове правопорушення, то в умовах ринкової економіки, виходу українських підприємств на міжнародний ринок, акцент робиться на більш чіткому регламентуванні взаємних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин і належному стимулюванні високої якості роботи працівника [6, 322–323].

Як слушно відзначає С. Кожушко, впроваджуючи нові методи правового регулювання дисципліни праці, не слід відкидати здобутки і досвід правового регулювання дисципліни праці, протягом історичного розвитку суспільства [10, 73]. Водночас слід враховувати нові реалії ринкової економіки, що вимагають запровадження нових підходів до регулювання як трудових відносин в цілому, так і дисципліни праці зокрема.

Література

1. Барабаш А. Т. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины / А. Т. Барабаш. — К., 1977.
2. Данченко М. За високу дисципліну праці / М. Данченко. — К., 1974.
3. Мацюк А. Р. Правові питання зміцнення трудової дисципліни на сучасному етапі / А. Р. Мацюк. — К., 1973.
4. Монастирський Є. Дисциплінарна відповідальність / Є. Монастирський. — К., 1976.
5. Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины: правовые проблемы / А. В. Пятаков. — М., 1979.
6. Трудовое право Украины. — Х. : Одиссей, 2001.
7. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины / В. С. Венедиктов. — Х. : Консум, 2004.
8. Бойко М. Дисципліна праці // Довідник кадровика. — 2009. — № 06(84). — С. 6–12.
9. Гуменюк О. Дисципліна праці // Праця і закон. — 2008. — № 09(105). — С. 21–23.
10. Кожушко С. Питання дисципліни праці в проєкті трудового кодексу України // Підприємництво, господарство і право. — 2005. — № 6. — С. 71–73.
11. Кодекс законів про працю України — Х. : Одиссей, 2005.

Анотація

Форманюк В. В. Поняття дисципліни праці: теоретичний аналіз. — Стаття.

У статті досліджується поняття «дисципліна праці». Розглядається розкриття цієї правової категорії через чотири правових аспекти. Проводиться розмежування поняття трудової дисципліни від технологічної та виробничої дисциплін.

Ключові слова: дисципліна праці; принципи трудового права; елемент трудового правовідношення; інститут трудового права.

Анотація

Форманюк В. В. Понятие дисциплины труда: теоретический анализ. — Статья.

В статье исследуется понятие «дисциплина труда». Рассматривается раскрытие этой правовой категории через четыре правовых аспекта. Идет разграничение понятия трудовой дисциплины от технологической и производственной дисциплины.

Ключевые слова: дисциплина труда; принцип трудового права; элемент трудового правоотношения; институт трудового права.

Summary

Formanyuk V. V. Labor discipline: theoretical analysis. — Article.

The article investigates the concepts of labor discipline. Opening of this legal category is examined through four legal aspects. The concepts of labor discipline are differentiated from technological and production disciplines.

Keywords: labor discipline; the principle of labor law; element of the labor legal relationship; institute of the labor law.

УДК 349.2:331.526-053.81(477)

О. С. Кайтанський

ПРАВОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ

Україна як незалежна, демократична держава перебуває сьогодні на новому та досить складному етапі свого розвитку. Найбільш вразливою та соціально не захищеною категорією населення є молодь. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань реалізувати своє право на працю молодим громадянам на сьогоднішній день досить складно. Недостатня увага до вказаної проблеми може призвести до відсутності кваліфікаційного кадрового потенціалу в країні, підвищення безробіття та злочинності серед молоді.

Зайнятість молоді важлива для суспільства і держави, тому питання правового забезпечення цієї сфери є одним з пріоритетних напрямів розвитку юриспруденції.

Питанням правового регулювання працевлаштування молоді в науці трудового права завжди приділялася увага, про що свідчать праці О. О. Абрамової, М. Г. Александрова, Б. К. Бегичева, Л. Я. Гінцбурга, О. О. Голованової, Д. О. Карпенка, Є. О. Монастирського, Ю. П. Орловського, О. І. Процевського, М. Ф. Головатого, М. В. Каргалової та ін. Вказані праці не втратили наукової цінності, однак сформульовані в них висновки потребують переосмислення, приймаючи до уваги зміни, що відбулися в державі протягом останніх років.

Метою даної статті є виявлення проблем правового забезпечення праце-