

МІНІСТЕРСТВО ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ВНУТРІШНІХ СПРАВ

Марченко Ігор Васильович

УДК 349.225

**ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В НОВИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ**

Спеціальність 12.00.05 – трудове право;
право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Харків – 2016

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ Міністерства внутрішніх справ України.

Науковий керівник: доктор юридичних наук, професор
ВЕНЕДІКТОВ Валентин Семенович,
Харківський економіко-правовий університет,
перший проректор.

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, доцент
ВИШНОВЕЦЬКА Світлана Василівна,
Національний авіаційний університет,
завідувач кафедри цивільного права і процесу;

кандидат юридичних наук, доцент
КОЛЯДА Тетяна Анатоліївна,
Харківський національний університет міського
господарства ім. О. М. Бекетова,
доцент кафедри правового забезпечення
господарської діяльності.

Захист відбудеться 26 лютого 2016 р. о 10 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 64.700.08 Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

З дисертацією можна ознайомитися в бібліотеці Харківського національного університету внутрішніх справ за адресою: 61080, м. Харків, просп. Л. Ландау, 27.

Автореферат розісланий 26 січня 2016 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради

К.В. Коваленко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Конституція України визначила новий підхід до сутності, змісту та правового регулювання соціально-економічних прав людини та громадянина і, насамперед, реалізації права на працю. Для того щоб процес реалізації права на працю відбувався без порушень, держава має його забезпечити відповідними юридичними умовами.

У нових умовах господарювання, незважаючи на проведення відповідних економічних та соціальних реформ, а також на необхідність розвитку демократичних систем управління виробництвом, роботодавці все ж таки намагаються обмежити права своїх працівників у процесі реалізації трудових відносин, пояснюючи свої дії потребами і розвитком ринкової економіки, різного роду утисканнями з боку держави, особливостями малого та середнього бізнесу (підвищення оподаткування, скорочення кредитування, інфляційні процеси тощо). При цьому в деяких випадках важко розпізнати, де застосовуються види правового впливу з боку роботодавця на працівника, який порушив трудову дисципліну, а де відбувається безпосереднє порушення прав працівника роботодавцем.

Тому в сучасних умовах розвитку держави і суспільства, а також існування нових форм господарювання інститут дисципліни праці потребує свого перегляду та вдосконалення. Будь-яка суспільно корисна праця передбачає узгодженість дій її учасників, що стає можливим тільки за наявності обґрунтованого та виваженого законодавчого, нормативно-правового забезпечення, у тому числі сукупності елементів, з яких складається інститут дисципліни праці для подальшого ефективного розвитку виробництва.

У нових умовах господарювання значним фактором розвитку виробництва є прискорення темпів вироблення продукції, досягнення світового рівня організації праці та чесна конкуренція. Однією з важливих ланок у виконанні поставленого завдання є забезпечення оптимального рівня дисципліни праці, а це, у свою чергу, потребує дослідження теоретичних засад правового регулювання дисципліни праці в нових економічних умовах.

Проблеми дисципліни праці були предметом дослідження багатьох учених, зокрема: А. А. Абрамової, М. Г. Александрова, О. Т. Барабаша, Б. К. Бегічева, К. М. Варшавського, П. Д. Камінської, В. М. Лебедева, А. Е. Пашерстника, О. І. Процевського, Л. А. Сироватської та ін. Науковій спільноті відомі сучасні методологічні розробки вітчизняних дослідників дисципліни праці: Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, С. В. Вишновецької, М. І. Іншина, С. І. Кожушко, Т. А. Коляди, І. В. Лазор, А. Р. Мацюка, П. Д. Пилипенка, В. І. Прокопенка, Г. І. Чанишевої, Н. М. Хуторян, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін.

Просування України в напрямку ринкових перетворень та інтеграції в європейський простір викликає необхідність формування якісно нових підходів до врегулювання взаємовідносин між найманими працівниками та роботодавцем, у тому числі й шляхом удосконалення чинного законодавства з дисципліни праці. Наведене й обумовило вибір теми даного

дисертаційного дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дисертаційного дослідження відповідає Пріоритетним напрямкам розвитку правової науки на 2010–2015 роки, затвердженим постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2011 р. № 14-10. Дисертація виконана відповідно до переліку науково-дослідних тем ХНУВС «Законотворча та законодавча діяльність» № ДР 0113U008189, плану наукових досліджень Української асоціації фахівців трудового права і плану науково-дослідної діяльності кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ.

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає у з'ясуванні теоретичних засад правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання, а також загальних і особливих рис розвитку законодавства щодо дисципліни праці та його застосування в Україні, виявленні закономірностей, визначенні перспектив його подальшого розвитку.

Для досягнення сформульованої мети були визначені такі задачі дослідження:

- визначити правову природу, принципи та поняття дисципліни праці;
- з'ясувати історичні засади становлення і формування вітчизняного законодавства про дисципліну праці;
- розглянути розвиток та систематизацію законодавства про дисципліну праці в незалежній Україні;
- вивчити нормативно-правове забезпечення дисципліни праці в Україні;
- охарактеризувати механізм правового регулювання дисципліни праці;
- розглянути заохочення як перспективний метод забезпечення дисципліни праці;
- розглянути дисциплінарну відповідальність як ретроспективний метод забезпечення дисципліни праці;
- здійснити порівняльно-правовий аналіз регулювання дисципліни праці у вітчизняному та зарубіжному законодавстві;
- визначити теоретичні підходи до вдосконалення законодавства про дисципліну праці в нових умовах господарювання.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини у сфері регулювання дисципліни праці та забезпечення належного порядку в процесі праці.

Предметом дослідження є теоретичні засади правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання.

Методи дослідження. Методологічну основу дослідження становить сукупність загальних та спеціальних методів наукового дослідження. У роботі використовувався діалектичний загальнонауковий метод. Під час розв'язання поставлених задач застосовувалися також спеціальні методи дослідження, такі як: формально-логічний, структурно-функціональний, порівняльно-правовий, системний, а також статистичний. За допомогою формально-логічного методу виявлено зміну співвідношення змісту і форми законодавства про дисципліну праці, особливості окремих нормативно-правових актів (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.2). З позицій структурно-

функціонального аналізу було досліджено нормативно-правові акти щодо дисципліни праці, відповідність їх норм реальним суспільним відносинам у цій сфері (підрозділи 1.3, 2.3, 2.4). Порівняльно-правовий метод покладено в основу аналізу законодавства щодо дисципліни праці в Україні в різні історичні періоди, а також компаративного аналізу відповідних норм вітчизняного та зарубіжного законодавства (підрозділ 3.1). Системний аналіз було закладено в основу виділення різноманітних форм забезпечення дисципліни праці (підрозділ 3.2). Метод статистичного аналізу використовувався під час роботи з офіційно-статистичними матеріалами щодо дисципліни праці.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є одним із перших у незалежній Україні комплексних досліджень теоретичних засад правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання. У процесі дослідження було досягнуто таких наукових результатів, які виносяться на захист:

вперше:

– правове регулювання дисципліни праці розглянуто через співвідношення централізованого і локального регулювання взаємовідносин учасників трудового процесу: як родового та видового в забезпеченні встановленого порядку на виробництві;

– запропонований новий механізм морального та матеріального стимулювання дисципліни праці в сучасних умовах господарювання на основі локальної нормотворчості залежно від фінансових та соціально-побутових можливостей підприємства;

– визначена ефективність застосування формального та неформального публічного визнання заслуг учасників трудового процесу як перспективного методу забезпечення дисципліни праці і засобу поєднання інтересів працівника та роботодавця в трудових відносинах;

– окреслені теоретичні підходи до вдосконалення законодавства про дисципліну праці шляхом об'єднання економічних та організаційних методів, а також норм, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок та інші елементи дисципліни праці, в межах окремої глави нового Трудового кодексу України;

удосконалено:

– визначення поняття «дисципліна праці» в сучасних умовах господарювання як установлений нормами права та моралі порядок поведінки та взаємовідносин учасників трудового процесу при виконанні ними трудових обов'язків;

– теоретичні та правові підходи до систематизації законодавства про дисципліну праці з метою перетворення нормативно-правового регулювання на інструмент для забезпечення ефективності взаємовідносин між сторонами трудових відносин в умовах нових форм господарювання;

– розуміння необхідності удосконалення та застосування заходів дисциплінарного впливу як ретроспективного методу забезпечення дисципліни праці, але який не повинен бути основним та провідним;

дістали подальшого розвитку:

– історичні засади становлення і формування законодавства про дисципліну праці як правова основа для підготовки відповідних законодавчих пропозицій для забезпечення трудової дисципліни в нових умовах господарювання;

– розуміння принципів права як основних нормативних засад, а також фундаментальних та основних положень, навколо яких об'єднуються відповідні правові норми та правовий інститут дисципліни праці;

– обґрунтування необхідності сучасної систематизації законодавства про дисципліну праці з урахуванням порівняльно-правового аналізу зарубіжного та вітчизняного законодавства;

– усвідомлення того, що саме роботодавець як організатор виробничого процесу повинен бути наділений правом встановлювати певний порядок поведінки на своєму підприємстві для підвищення ефективності виробництва та створення безпечних умов праці.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що викладені в дисертації висновки та пропозиції можуть бути використані у:

– науково-дослідній роботі – для подальшого розроблення концептуальних засад правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання, проведення окремих наукових досліджень у галузі забезпечення дисципліни праці;

– правотворчості – під час реформування трудового законодавства про дисципліну праці, а також у ході подальшого розроблення нормативно-правових актів;

– правозастосуванні – для вдосконалення практики правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання;

– навчальному процесі у вищих навчальних закладах – у ході викладання курсу «Трудове право України», а також спеціальних курсів, присвячених правовому регулюванню дисципліни праці, та при підготовці навчальної та методичної літератури.

Апробація результатів дисертації. Дисертація виконана й обговорена на кафедрі трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ. Основні положення дослідження доповідалися на всеукраїнських науково-практичних конференціях: «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 28 листопада 2014 р.) і «Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства» (м. Харків, 27 листопада 2015 р.) та науково-практичній конференції «Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства» (м. Суми, 5–7 червня 2014 р.).

Публікації. Основні результати дисертації відображено у п'яти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях України, одній статті – у закордонному науковому виданні, одній статті – в іншому періодичному юридичному науковому виданні, а також трьох тезах доповідей на науково-практичних конференціях.

Структура дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, які включають дев'ять підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Повний обсяг дисертації становить 177 сторінок, з них основного тексту 162 сторінки. Кількість використаних джерел – 203.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **вступі** висвітлюється актуальність теми дослідження, визначаються мета та задачі, методи, що використовувалися під час його проведення, викладається наукова новизна, підкреслюються теоретичне і практичне значення роботи, наводяться дані, які свідчать про апробацію результатів дослідження та публікації.

Розділ 1 «Соціально-правова характеристика становлення і розвитку інституту дисципліни праці в Україні» складається з трьох підрозділів, у яких досліджуються правова природа, принципи та поняття дисципліни праці, історичні засади становлення і формування вітчизняного законодавства про дисципліну праці, розвиток та систематизація законодавства про дисципліну праці в незалежній Україні.

Підрозділ 1.1 «Правова природа, принципи та поняття дисципліни праці» присвячено дослідженню дисципліни праці як основного принципу правового регулювання процесу реалізації трудових відносин. Держава повинна цей процес забезпечити та гарантувати, тобто створити для нього відповідні політичні, економічні, соціальні та юридичні умови.

Необхідною та важливою умовою дисципліни праці є виховання працівників у системі виробництва, тому що успіх будь-якого підприємства значною мірою залежить від їх ставлення до справи. Підхід до даної проблеми повинен бути комплексним і забезпеченим чинним законодавством.

Як правову категорію дисципліну праці можна розглядати з чотирьох взаємопов'язаних точок зору: як один з основних принципів трудового права; як елемент трудових правовідносин; як інститут трудового права; як фактичну поведінку учасників трудового процесу.

Дисципліна праці як принцип трудового права – це закріплені у законодавстві України основні засади, положення, які визначають загальну направленість, суть, зміст та найважливіші правила, за якими здійснюється трудова діяльність із точки зору забезпечення виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин. Ці вихідні засади відображають погляди суспільства на те, якою має бути дисципліна праці, якими методами і засобами вона повинна забезпечуватися, які завдання має виконувати. Відповідно до цього один з основних трудових обов'язків працівника полягає у виконанні роботи, обумовленої трудовим договором або контрактом. Зміст цього обов'язку включає необхідність не тільки виконання трудових функцій, але й дотримання технологічної дисципліни, забезпечення відповідності якості праці та її результатів встановленим вимогам, виконання встановлених норм праці, розпоряджень осіб, що здійснюють керівництво процесом праці тощо.

Принципи як правові засади дисципліни праці відображають певні закономірності суспільних відносин. Вони зумовлені як економічними, так і політичними факторами, а також іншими соціально-ідеологічними явищами: правом, мораллю та ін. Тобто до основних характеристик принципів права, поряд із нормативністю змісту, слід віднести і загальну цілеспрямованість правового регулювання, тобто правову політику держави. Вони втілюються в законах, інших нормативно-правових актах. Дисципліна праці в цьому аспекті виступає об'єктивною категорією, що є важливим елементом її юридичної природи.

З правової точки зору, вона також виступає суб'єктивною категорією, тобто фактичною поведінкою, яка характеризується рівнем дотримання дисципліни праці учасниками трудового процесу. Цей рівень може бути високим, якщо всі учасники трудового процесу дотримуються вимог дисципліни праці; середнім – якщо працівники в цілому дотримуються таких вимог, але в окремих з них є певні відхилення, порушення; і низьким – якщо мають місце багаторазові, масові порушення працівниками встановленого порядку процесу праці. Дисципліна праці як фактична поведінка – це точне і беззаперечне дотримання встановлених трудовим законодавством правил поведінки суб'єктів трудових відносин.

Таким чином, дисципліна праці – це установлений нормами права та моралі порядок поведінки та взаємовідносин учасників трудового процесу при виконанні трудових обов'язків.

У підрозділі 1.2 *«Історичні засади становлення і формування вітчизняного законодавства про дисципліну праці»* доведено, що розвиток і становлення законодавства про дисципліну праці на всіх історичних етапах визначалися потребами соціально-економічних процесів, які відбувалися в державі та суспільстві. Його можна умовно поділити на: дореволюційний, післяреволюційний, воєнний, післявоєнний та сучасний.

Становлення інституту дисципліни праці сходить своїми витокami до середини XIX ст. і здійснювалося в централізованому порядку у формі фабрично-заводського законодавства, а також відповідними положеннями та статутами окремих галузей господарства. В цей час трудові відносини на виробництві також регулювались цивільним правом поряд з відносинами особистого найму послуг.

У післяреволюційний період і до другої світової війни законодавство про дисципліну праці мало диспозитивний характер. Система правового впливу на стан дисципліни праці в цей час може бути подана таким чином: по-перше, закріплення у правових нормах заходів заохочення за кращі результати роботи; по-друге, заходи дисциплінарного стягнення як форма державно-правового і громадсько-правового впливу на порушників дисципліни праці.

У воєнний період законодавство про дисципліну праці мало наступні ознаки: посилення жорстоких вимог до працівників в усіх галузях виробництва, відповідальності за недотримання дисципліни праці, посилення тотального контролю. Специфічною формою регулювання

дисципліни праці в умовах війни стали положення і статuti про дисципліну робітників і службовців, за допомогою яких держава надавала трудовим відносинам ознак, характерних для військових підрозділів; збільшилися можливості застосування каральних засобів до порушників: покладення матеріальної відповідальності; заходи громадського впливу; притягнення до кримінальної відповідальності; збільшення робочого часу стало звичайним і обов'язковим елементом трудового розпорядку.

Післявоєнний період характеризувався розширенням прав підприємств і підвищенням ролі трудового колективу, впровадженням демократії і самоуправління на виробництві.

На початку ХХІ ст. був здійснений перехід до ринкових відносин, але засоби забезпечення трудової дисципліни і до теперішнього часу залишилися незмінними, тому що не змінилося трудове законодавство.

У підрозділі 1.3 «Розвиток та систематизація законодавства про дисципліну праці в незалежній Україні» досліджена необхідність впорядкування та приведення у відповідну систему всього чинного законодавства, яке регулює дисципліну праці.

Суспільні відносини, що виникають під час реалізації вимог трудової дисципліни сторонами трудових правовідносин, потребують правового регулювання, яке здійснюється прийняттям відповідних юридичних норм, що знаходять вираз у формі державних актів органів законодавчої влади, актів вищих органів державного управління, уповноважених видавати такі акти в межах їх компетенції, актів управління конкретних підприємств, установ, організацій за погодженням з трудовими колективами або їх представницькими органами. Форми джерел права перебувають у прямій залежності від ступеня важливості суспільних відносин, регламентованих трудовим правом, компетенції органу, що здійснює правотворчість, тощо. Це можуть бути кодекси, закони, укази, постанови, інструкції, накази, інші нормативно-правові акти (положення про преміювання тощо), правила (правила внутрішнього трудового розпорядку тощо) та ін., що представляють розгалужену систему законодавства з дисципліни праці.

Для забезпечення належного порядку у сфері трудових правовідносин та забезпечення ефективності взаємодії між сторонами трудових правовідносин необхідно систематизувати законодавство про дисципліну праці. У період реформування трудового законодавства необхідно основну базову конструкцію правого регулювання дисципліни праці створити в рамках нового Трудового кодексу України. Це також зумовлено інтеграцією України до Європейського Союзу та міжнародним статусом незалежної держави.

Систематизація законодавства про дисципліну праці має на меті стабілізацію правопорядку у сфері трудових правовідносин, перетворення нормативно-правового регулювання на інструмент для забезпечення ефективності взаємовідносин учасників трудового процесу. Вона стала необхідною у зв'язку з існуванням великої кількості розрізаних актів, більшість яких характеризується суперечливістю та неузгодженістю термінології.

До цього часу правове регулювання трудової дисципліни розвивалося в основному шляхом постійного удосконалення відповідальності за неналежне виконання трудових обов'язків. Систематизація повинна забезпечити пріоритет юридичного закріплення сучасних взаємовідносин працівника і роботодавця в процесі праці, реалізацію їх прав і обов'язків, а також посилення ролі стимулювання до бездоганного дотримання встановлених нормативних приписів.

Розділ 2 «Соціально-правовий механізм забезпечення дисципліни праці в Україні» складається з чотирьох підрозділів, у яких досліджені нормативно-правове забезпечення дисципліни праці, а також механізм правового регулювання дисципліни праці, розглянуті заохочення як перспективний метод і дисциплінарна відповідальність як ретроспективний метод забезпечення дисципліни праці.

У підрозділі 2.1 «Нормативно-правове забезпечення дисципліни праці» проаналізовані єдність та диференціація законодавства, що регулює дисципліну праці, з метою його удосконалення в нових умовах господарювання. Відсутність у чинному законодавстві про працю чіткої вказівки щодо співвідношення загальних та спеціальних положень ускладнює правозастосовну практику, створює плутанину, призводить до зниження ефективності регулювання відносин з дисципліни праці.

Просування України в напрямку ринкових перетворень обумовлює необхідність закріплення якісно нових підходів до змістовності нормативно-правового забезпечення дисципліни праці, оскільки будь-яка колективна суспільно корисна праця передбачає узгодженість дій її учасників, що стає можливим тільки за наявності обґрунтованого та виваженого нормативно-правового забезпечення, в тому числі сукупності елементів, з яких складається інститут дисципліни праці.

Конкретизація загальних норм права і прийняття правових приписів з питань, не врегульованих законами про працю, повинні відбуватись у межах дії принципів трудового права. Водночас диференціація правового регулювання трудових та тісно пов'язаних з ними відносин, зокрема з дисципліни праці, за категоріями працівників здійснюється наступними способами: шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних положень щодо лише певної групи працівників; прийняття особливих нормативних актів, які поширюються лише на ту чи іншу категорію працівників; шляхом виключення можливості застосування певних загальних норм законодавства про працю до певних категорій працівників.

Дану прогалину в праві необхідно усунути шляхом встановлення у відповідних статтях нового Трудового кодексу України чітких критеріїв розмежування загальної і спеціальної нормотворчості. Тобто диференціацію правового регулювання дисципліни праці необхідно проводити тільки у випадках, коли цього вимагає специфіка трудової діяльності певних категорій працівників та обов'язково в межах, встановлених загальними нормами законодавства про працю. Таким чином, диференціація

законодавства про дисципліну праці проходить за критерієм розподілу на загальне – для всіх категорій працівників, спеціальне – нормами якого регулюється дисципліна праці окремих категорій працівників, а також локальне правове регулювання дисципліни праці на окремих підприємствах незалежно від форм власності.

У підрозділі 2.2 «Механізм правового регулювання дисципліни праці» досліджено систему юридичних засобів, способів та форм, за допомогою яких нормативність права переводиться в упорядкованість суспільних відносин, встановлюється та забезпечується правопорядок у процесі виробництва.

Важливими засобами механізму правового регулювання дисципліни праці є: нормативно-правові акти, які визначають загальні правила поведінки людей, діяльності органів управління; індивідуальні акти, які встановлюють на основі правових норм права і обов'язки конкретних учасників трудових правовідносин.

Під елементами правового регулювання розуміють: норми права, нормативно-правові акти, юридичні факти, акти застосування права, правовідносини, акти безпосередньої реалізації прав і обов'язків, акти офіційного тлумачення. Своєрідними елементами правового регулювання виступають правова культура, правосвідомість і режим законності.

Для правового забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання важливе значення має локальне правове регулювання дисципліни праці залежно від фінансових можливостей конкретного підприємства. Такий підхід до здійснення локальної нормотворчості повинен бути законодавчо забезпечений у централізованому порядку з метою надання державної гарантії його здійснення та можливого державного захисту трудових прав учасників трудових правовідносин.

У підрозділі 2.3 «Заохочення як перспективний метод забезпечення дисципліни праці» визначено, що важливою тенденцією розвитку трудо-правової науки в нашому суспільстві є перебудова методів впливу на існуючі суспільні відносини.

Зараз дуже поширене поняття «мотивація персоналу», на підприємствах створюються системи матеріальної та нематеріальної мотивації, які мають статус позитивного стимулювання. Позитивне стимулювання (особливо заохочення) як перспективний метод регулювання суспільних відносин передбачене за зразкове виконання трудових обов'язків. Його зростаюче значення є проявом посилення ролі цього важливого методу регулювання ефективної трудової діяльності з метою отримання відповідних результатів. Розрізняють формальні та неформальні заохочення. Формальними вважаються заохочення, що регламентовані правовими нормами, при цьому відповідні заходи оформляються спеціальними правозастосувальними актами і, як правило, заносяться до трудової книжки. Неформальні виражаються у схваленні трудової діяльності працівника керівником у формах, що визначаються чи дозволяються нормами права, під час публічних заходів, в особистій бесіді або ж у його кар'єрному зростанні за зразкове виконання ним трудових обов'язків, підвищення продуктивності

праці, поліпшення якості продукції, тривалу і безперервну роботу, новаторство в праці та інші досягнення в роботі.

Нормативні вимоги щодо забезпечення дисципліни праці шляхом матеріального та морального стимулювання примушують учасників трудового процесу усвідомити зміст правових норм, у яких визначені відповідні правові засоби. Завдяки цьому в умовах розвитку нових форм господарювання здійснюється формування правоактивної поведінки суб'єктів трудових правовідносин двома шляхами: правовим впливом і правовим регулюванням.

Державно-правовий аспект впливу на учасників трудових відносин повинен бути закріплений у централізованому порядку, бути більш позитивним, ніж негативним, і це необхідно відобразити у змісті нового Трудового кодексу України.

У підрозділі 2.4 «Дисциплінарна відповідальність як ретроспективний метод забезпечення дисципліни праці» доведено, що юридична відповідальність у галузі трудових відносин виражається у можливості настання негативних наслідків як для працівника, так і для роботодавця.

В контексті розкриття сутності дисциплінарної відповідальності потрібно вказати також на те, що її існування обумовлено рядом об'єктивних і суб'єктивних передумов. Дисциплінарна відповідальність можлива за умови попереднього пред'явлення до поведінки працівника вимог, закріплених у нормах права, що визначають певні межі поведінки (об'єктивна передумова), встановлених на рівні законодавства, правил внутрішнього трудового розпорядку, інших локальних актів організації спільного процесу праці, з метою оцінювання фактичної поведінки працівника відповідно до встановлених вимог (суб'єктивна передумова). Підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності є вчинене правопорушення.

Але в сучасних трудових правовідносинах дисциплінарна відповідальність не є провідною та основною в забезпеченні дисципліни праці. Суттєвим для забезпечення трудової дисципліни, на наш погляд, є те, що трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних і економічних умов для нормальної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю, а не застосуванням у необхідних випадках заходів дисциплінарного впливу до окремих несумлінних працівників.

Розділ 3 «Напрями вдосконалення законодавства про дисципліну праці в нових умовах господарювання» складається з двох підрозділів, у яких здійснено порівняльно-правовий аналіз регулювання дисципліни праці у вітчизняному та зарубіжному законодавстві та визначено підходи до вдосконалення законодавства про дисципліну праці в нових умовах господарювання.

У підрозділі 3.1 «Порівняльно-правовий аналіз регулювання дисципліни праці у вітчизняному та зарубіжному законодавстві» досліджуються

питання законодавчого забезпечення дисципліни праці в різних країнах світу.

Головним нормативним джерелом підтримки виробничої дисципліни в зарубіжних країнах на сучасному етапі служать правила внутрішнього трудового розпорядку, які здебільшого складають самі роботодавці, спираючись на трудове законодавство, що діє в країні, та консультуючись іноді з представниками трудового колективу (профспілками). Правила внутрішнього трудового розпорядку являють собою суворий, з юридичної точки зору, документ. За порушення цих правил роботодавець має право застосовувати засоби впливу до працівника, але при цьому він повинен діяти відповідно до норм дисциплінарного права, які захищають працівників від свавілля й зловживання роботодавців.

Сьогодні в країнах з розвинутою ринковою економікою внутрішній розпорядок на виробництві не зводиться лише до заходів щодо підтримання певного порядку. Він також спрямований на забезпечення комфортного психологічного клімату в колективі. Дисциплінарною провинною працівника може вважатися заподіяння ним шкоди особистим немайновим правам інших працівників або роботодавця. І це може бути підставою притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності. Слід зазначити, що Міжнародна організація праці дотепер не прийняла окремого нормативного акта (конвенції або декларації) з питань регулювання дисципліни праці на підприємстві, тобто конкретні міжнародно-правові стандарти в цій сфері відсутні.

Вітчизняний досвід нормативно-правового забезпечення дисципліни праці підтверджує, що основою її правового регулювання є норми трудового законодавства. Водночас було б доцільним, щоб у сучасних умовах деякі питання регулювання дисципліни праці вирішувалися на колективно-договірному рівні, наприклад питання щодо застосування заходів заохочення та переконання для забезпечення дисципліни праці на підприємстві.

Саме роботодавець як організатор виробничого процесу має бути наділений безумовним правом встановлювати певний порядок поведінки на своєму підприємстві для підвищення ефективності виробництва та забезпечення безпечних умов праці.

У підрозділі 3.2 *«Теоретичні підходи до вдосконалення законодавства про дисципліну праці в нових умовах господарювання»* надано пропозиції щодо ліквідації недоліків, прогалин, неузгодженостей, які мають місце в національному законодавстві, що регулює питання дисципліни праці.

Вдосконалення законодавства про дисципліну праці, як одного з важливих інститутів галузі трудового права України, є однією з нагальних потреб сьогодення. Особливе місце в цьому процесі належить систематизації нормативно-правових актів, що регулюють дисципліну праці та творче використання зарубіжного правового досвіду при розробленні та прийнятті нових правових норм у цій сфері. Це є особливим фактором забезпечення якісно нових взаємовідносин між працівником і роботодавцем у процесі реалізації суб'єктивного права на працю.

Вважаємо, що у нормах Трудового кодексу України має бути вказано наступне: для яких категорій працівників встановлено особливі вимоги з дисципліни праці та спеціальну дисциплінарну відповідальність, якими чинниками це обумовлено, загальна характеристика диференціації правового регулювання дисципліни праці за об'єктивними та суб'єктивними критеріями.

Саме в Трудовому кодексі України має міститись вказівка на ті джерела, які встановлюють вимоги з дисципліни праці для певних категорій працівників і конкретизують ці вимоги щодо окремого працівника у трудових правовідносинах.

Розширення локальної нормотворчості у сфері матеріального та морального заохочення працівників, створення для них відповідних соціально-побутових умов залежно від фінансової спроможності підприємства та економічних реалій нових форм господарювання надасть новий імпульс для підвищення дисципліни праці та ефективності вітчизняного виробництва.

ВИСНОВКИ

У дисертації на основі проведеного дослідження становлення і розвитку інституту дисципліни праці, соціально-правового механізму її забезпечення, а також порівняльного аналізу національного і зарубіжного законодавства сформульована низка нових наукових положень і висновків, спрямованих на досягнення поставленої мети. Основними з них є такі.

1. Трудова дисципліна, як установлений нормами права та моралі порядок поведінки та взаємовідносин учасників трудових правовідносин у процесі праці, на всіх історичних етапах свого становлення і розвитку визначалась потребами соціально-економічних процесів, які відбувалися в державі та суспільстві. Тому й сьогодні правове регулювання трудової дисципліни з метою її відповідності новим сучасним реаліям потребує свого вдосконалення шляхом систематизації та реформування чинного законодавства.

2. Становлення інституту дисципліни праці нерозривно пов'язане з формуванням трудового права як самостійної правової галузі в системі вітчизняного права і починається з середини XIX ст. Правове регулювання дисципліни праці в той період здійснювалося в централізованому порядку у формі фабрично-заводського законодавства. Еволюція трудового законодавства після Жовтневої революції (1917 р.) і до другої світової війни мала диспозитивний характер, а в другій половині XX ст. характеризувалася розширенням прав підприємств, підвищенням ролі їх трудових колективів і впровадженням самоуправління. Тому важливий характер мали норми, які регламентували дисципліну праці безпосередньо на виробництві. На початку XXI ст. почався перехід до ринкових відносин, але правові засоби забезпечення трудової дисципліни так і залишилися незмінними.

3. У нових умовах господарювання інститут дисципліни праці набуває особливого значення для забезпечення ефективної організації праці та

узгодженої і цілеспрямованої діяльності учасників виробничого процесу. Тому в умовах соціально орієнтованої економіки пріоритет повинен бути наданий юридичному закріпленню взаємовідносин працівника і роботодавця, їх прав та обов'язків, а також посиленню ролі стимулювання до бездоганного дотримання встановлених нормативних приписів.

4. У період реформування трудового законодавства необхідно основну базу конструкцію правового регулювання дисципліни праці створити в рамках централізованого законодавства з наданням відповідних повноважень безпосередньо підприємствам для локальної нормотворчості. Такий підхід забезпечить перетворення нормативно-правового регулювання на інструмент для забезпечення ефективності взаємодії між сторонами трудових правовідносин, що є важливим чинником не тільки вітчизняного законодавства, але й інтеграції України до Європейського Союзу.

5. Механізм правового регулювання дисципліни праці виступає системою юридичних засобів, що передбачає централізований, локальний та спеціальний рівні правового регулювання дисципліни праці, за допомогою яких досягається забезпечення належного процесу праці. Цим пояснюється необхідність сучасної розробки дієвого правового механізму зміцнення трудової дисципліни безпосередньо на робочих місцях у межах фінансових можливостей конкретного підприємства незалежно від форм власності. Формування правоактивної поведінки суб'єктів трудових правовідносин повинно здійснюватися двома шляхами: правовим впливом і правовим регулюванням. При цьому держава повинна гарантувати реальний захист трудових прав учасників трудового процесу.

6. В умовах ринкової економіки та розвитку нових форм господарювання важливим засобом впливу на забезпечення дисципліни праці в процесі трудової діяльності є заохочення як публічний прояв пошани до працівника у формі матеріального або морального стимулювання його ефективної діяльності. Тому державно-правовий аспект впливу на учасників трудових правовідносин повинен бути більш позитивним, ніж негативним. Незважаючи на те, що дисциплінарна відповідальність є також методом забезпечення трудової дисципліни, в сучасних умовах вона не повинна бути провідною та основною.

7. Основними засобами формування та підтримки високої трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, нормального соціально-психологічного клімату у виробничому колективі, застосування методів переконання, виховання, а також моральне та матеріальне стимулювання. Ініціатива, а також творча діяльність працівників будуються, головним чином, на їх внутрішньому переконанні, яке здійснюється шляхом схвалення, позитивного оцінювання та публічного визнання успіхів працівника.

8. Творче використання зарубіжного правового досвіду та систематизація національного законодавства з дисципліни праці сприятимуть удосконаленню правового регулювання дисципліни праці в умовах ринкових відносин та нових форм господарювання, а отже,

ефективному розвитку вітчизняної економіки. Такий підхід повинен бути реалізований зараз, в умовах реформування трудового права та кодифікації трудового законодавства.

9. У новому Трудовому кодексі України всі правові норми, які регламентують права та обов'язки сторін трудових відносин, внутрішній трудовий розпорядок, поняття та зміст дисципліни праці, організаційні, економічні та правові засади забезпечення дисципліни праці, порядок та процедуру притягнення до дисциплінарної відповідальності, необхідно об'єднати в один інститут «Дисципліна праці» з метою зручності його використання в правозастосовній практиці. Розширити перелік дисциплінарних стягнень за заподіяння шкоди немайновим правам учасників трудового процесу, передбачити в ньому відсторонення від роботи як дисциплінарний вплив на працівника. Надати право роботодавцеві особисто встановлювати правила внутрішнього трудового розпорядку для належної організації виробничого процесу.

10. В колективно-договірному регулюванні дисципліни праці (локальна нормотворчість) необхідно передбачити тільки матеріальне та моральне стимулювання працівників, а також встановлення для них відповідних соціально-побутових пільг залежно від фінансової спроможності конкретного підприємства з метою їх особистого переконання у забезпеченні належної дисципліни праці не тільки шляхом правового регулювання, а й шляхом правового впливу на правосвідомість працівника.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Марченко І. В. Систематизація законодавства про дисципліну праці як важливий чинник його ефективності / І. В. Марченко // Форум права. – 2014. – № 1. – С. 347–349 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2014_1_61.pdf.

2. Марченко І. В. Систематизація законодавства про дисципліну праці як важливий чинник стабільності трудових відносин / І. В. Марченко // Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка. – 2014. – № 3 (Спец. вип.). – С. 355–358.

3. Марченко І. В. Механізм правового регулювання як основний чинник забезпечення дисципліни праці / І. В. Марченко // Науковий вісник Херсонського державного університету. – 2014. – Вип. 1. Т. 1. – С. 279–282.

4. Марченко І. В. Проблеми забезпечення дисципліни праці в нових умовах господарювання / І. В. Марченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29 – С. 226–233.

5. Марченко І. В. Дисципліна праці як важливий принцип трудового права України / І. В. Марченко // Наукові записки Харківського економіко-правового університету. – 2015. – № 1 (17). – С. 52–56.

6. Марченко И. Исторические основы возникновения и формирования отечественного законодательства о дисциплине труда / И. Марченко // *Leges et Vita*. – 2015. – № 7/3 (283). – С. 54–58.

7. Марченко І. В. Заохочення як перспективний метод забезпечення дисципліни праці / І. В. Марченко // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право». – 2015. – Вип. 35. Ч. 1. Т. 2. – С. 56–59.

8. Марченко І. В. Деякі аспекти порівняльного аналізу законодавства про дисципліну праці / І. В. Марченко // Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства : матеріали IV всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 27 листоп. 2015 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2015. – С. 207–210.

9. Марченко І. В. Сучасна наукова думка щодо визначення дисципліни праці / І. В. Марченко // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Суми, 5–7 черв. 2014 р.) ; за ред. проф. В. С. Венедіктова, проф. А. М. Куліша. – Суми : Сум. держ. ун-т, 2014. – С. 215–218.

10. Марченко І. В. Сучасні підходи до визначення дисциплінарної відповідальності працівників / І. В. Марченко // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 28 листоп. 2014 р.) ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2014. – С. 177–180.

АНОТАЦІЯ

Марченко І. В. Теоретичні засади правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Харківський національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2016.

Дисертацію присвячено дослідженню теоретичних засад правового регулювання дисципліни праці в нових умовах господарювання з урахуванням історичних етапів становлення законодавства про дисципліну праці, сучасної наукової думки, а також зарубіжного досвіду, які набули особливої актуальності в умовах реформування та кодифікації трудового законодавства. З метою підвищення ефективності та якості правового регулювання дисципліни праці обґрунтована необхідність систематизації чинного законодавства для визначення оптимального співвідношення єдності та диференціації в процесі його застосування.

Для розвитку виробництва та забезпечення належних взаємовідносин між роботодавцем і працівником у процесі праці пропонується особливу увагу приділити моральному та матеріальному стимулюванню в умовах подальшого розвитку ринкових відносин.

Усе це можна реалізувати завдяки розвитку локальної нормотворчості в межах конкретного підприємства з урахуванням його фінансових можливостей незалежно від форм власності.

В результаті проведеного дослідження запропоновані шляхи удосконалення чинного законодавства, а також проекту Трудового кодексу, в якому розпорочені по тексту норми, які стосуються дисципліни праці,

доцільно звести в одну главу «Дисципліна праці». Це надасть можливість основну базову конструкцію правового регулювання дисципліни праці створити в рамках централізованого законодавства з наданням відповідних повноважень безпосередньо підприємствам для локальної нормотворчості.

Ключові слова: дисципліна праці, трудове законодавство, кодифікація, локальна нормотворчість, моральне та матеріальне стимулювання.

АННОТАЦИЯ

Марченко И. В. Теоретические основы правового регулирования дисциплины труда в новых условиях хозяйствования. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Харьковский национальный университет внутренних дел. – Харьков, 2016.

Диссертация посвящена исследованию теоретических основ правового регулирования дисциплины труда в новых условиях хозяйствования с учетом исторических этапов становления законодательства о дисциплине труда, современной научной мысли, а также зарубежного опыта, что стало особенно актуальным в условиях реформирования и кодификации трудового законодательства Украины.

С целью повышения эффективности и качества правового регулирования дисциплины труда обоснована необходимость систематизации действующего законодательства. Это является важным в определении оптимального соотношения единства и дифференциации правового регулирования дисциплины труда, а также усовершенствовании локального нормотворчества.

Для развития производства и обеспечения надлежащих взаимоотношений между работодателем и работником в процессе труда предлагается особое внимание уделить моральному и материальному стимулированию в условиях дальнейшего развития рыночных отношений.

Это позволит реализовать локальное нормотворчество в пределах конкретного предприятия с учетом его финансовых возможностей независимо от форм собственности. Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, разработка показателей для положений о премировании, а также других видов поощрения, создадут реальные условия нормативно-правового обеспечения существования нормального психологического климата непосредственно в конкретном трудовом коллективе.

В результате проведенного исследования предложены пути совершенствования действующего законодательства, а также проекта Трудового кодекса, в котором нормы относительно дисциплины труда разбросаны по тексту. Их следует объединить в одну главу «Дисциплина труда». Это даст возможность создать основную базовую конструкцію правового регулювання дисципліни праці в рамках централізованого

законодательства с предоставлением соответствующих полномочий непосредственно предприятиям для локального нормотворчества.

Ключевые слова: дисциплина труда, трудовое законодательство, кодификация, локальное нормотворчество, моральное и материальное стимулирование.

SUMMARY

Marchenko I. V. Theoretical principles of the legal adjusting of discipline of labour are in the new terms of management. – On the manuscript.

Thesis for a candidate's degree by specialty 12.00.05 – labor law, social guaranteeing law. – Kharkiv National University of Internal Affairs. – Kharkiv, 2016.

Dissertation is devoted the theoretical basis of legal regulation of labour discipline in the new economic conditions taking into account historical stages of legislation on labour discipline, modern scientific ideas, as well as international experience which have acquired special applicability in terms of reform and codification of the labour laws. To improve the efficiency and quality of legal regulation of labour discipline the need for systematization of current legislation to determine the optimal value of unity and differentiation during its use is justified.

It is offered to pay particular attention to the moral and material incentives in terms of further development of market relations for further development and to ensure adequate relationship between employer and employee in the workplace.

It can be realized through the development of local rule-making process within a particular enterprise, considering its financial capacity regardless of patterns of ownership.

As the result of the researches some ways to improve the current legislation are offered, in particular, all the rules of the Labour Code relating to the discipline of work should be reduced to one chapter «Labour Discipline».

It will make it possible to create within the centralized legislation basic design of legal regulation of labour discipline providing the appropriate powers directly to local businesses rule-making.

Keywords: labour discipline, labour law, codification, local rule-making, moral and material incentives.

Підписано до друку 22.01.2016. Папір офсетний. Друк офсетний.
Формат 60x90/16. Умов. друк. арк. 0,9. Обл.-вид. арк. 0,9.
Тираж 100 прим.

Видавець і виготовлювач –
Харківський національний університет внутрішніх справ,
просп. Л. Ландау, 27, м. Харків, 61080.

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.