КУТОМАНОВ Дмитро Євгенович. Назва дисертаційної роботи: "МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ"

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

На правах рукопису

КУТОМАНОВ ДМИТРО ЄВГЕНОВИЧ

УДК 349.22

МЕТОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Спеціальність: 12.00.05 – трудове право;

право соціального забезпечення

Дисертація на здобуття наукового ступеня

доктора юридичних наук

Науковий консультант:

Іншин Микола Іванович

доктор юридичних наук, професор

Київ – 2015

2

ЗМІСТ

ВСТУП………………………………………………………….....…………4

РОЗДІЛ 1 СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ…………………..…………16

1.1 Генезис розвитку інституту дисципліни праці в трудовому праві

України. ………………………………………………………………...…………16

1.2 Поняття, соціальна сутність та складові елементи забезпечення

трудової дисципліни…………………………………………………....…………50

1.3 Сучасний стан нормативно-правового регулювання трудової

дисципліни в Україні……………………………………………………...………76

1.4 Зарубіжні стандарти у сфері забезпечення трудової

дисципліни…………………………………………………………………..…...100

Висновки до розділу 1……………………………………………..……..133

РОЗДІЛ 2 МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ……………………………………………..……139

2.1 Метод у системі правого регулювання суспільних відносин…..….139

2.2 Характерні риси та особливості методу трудового права……...…..157

2.3 Система методів забезпечення трудової дисципліни…………...….180

Висновки до розділу 2 ………………………………………………...…200

РОЗДІЛ 3 СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ.…………..….204

3.1 Метод переконання та виховання в механізмі забезпечення трудової

дисципліни…………………………………………………………………….....204

3.2 Економічні методи забезпечення трудової дисципліни…………....227

3.3 Організаційні методи забезпечення трудової дисципліни……........250

3.4 Метод заохочення до сумлінної праці…………………………..…..272

3.5 Метод примусу в системі забезпечення трудової дисципліни….....294

3.6 Заходи дисциплінарної та матеріальної відповідальності як

вираження методу примусу……………………………………………..………318

Висновки до розділу 3 …………………………………………..……….342

3

РОЗДІЛ 4 ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ

ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ

ПРАЦІ ……………………………………………………………………..…….348

4.1 Проблемні моменти правового регулювання забезпечення

дисципліни праці…………………………………………………………...……348

4.2 Шляхи удосконалення правового регулювання забезпечення

дисципліни праці…………………………………………………………...……371

Висновки до розділу 4 …………………………………………...………398

ВИСНОВКИ ……………………………………………………..………403

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………………..……………415

4

ВСТУП

Актуальність теми. Еволюційний розвиток суспільства й держави

зумовлюють трансформацію поглядів на організацію процесу праці,

взаємовідносини сторін трудового договору, зміну законодавства у сфері

забезпечення трудової дисципліни, яка є одним з вагомих факторів

стабільності трудових відносин, успішного та високопродуктивного

функціонування підприємств, організацій, установ усіх форм власності.

Протягом тисячолітньої історії людства постійно трансформувались і підхід

до організації трудової діяльності, і способи забезпечення дотримання певних

правил під час її здійснення, що, в свою чергу, впливало на результат

співвідношення методів примусу та заохочення, тобто переважання тих чи

інших чинників впливу на поведінку громадян під час виконання ними своїх

трудових функцій. На жаль, і донині не сформовано оптимальної моделі

такого співвідношення ні науковою теорією, ні практикою застосування, що

зумовлює актуальність розглянутих у цій дисертації питань, потребу

подальших пошуків оптимального поєднання методів забезпечення трудової

дисципліни.

Умови сучасного світу, напрямки розвитку ринку праці і трудових

відносин виключають можливість одностороннього застосування способів

впливу на поведінку працівників. Такі методи забезпечення дисципліни як

виховання, переконання, заохочення, примус, організаційні й економічні методи

повинні застосовуватись обов’язково в комплексі, системно, без надання

суттєвих пріоритетів у застосуванні (ігноруванні) того чи іншого методу.

Після нещодавньої ратифікації Угоди про асоціацію з Європейським

Союзом у суспільстві активно обговорюється імплементація її положень,

адаптація до вітчизняних реалій. І хоча в основному документ стосується

фінансових та економічних питань, їх вирішення неможливе без успішної

роботи підприємств України та забезпечення на них трудової дисципліни як

важливої умови їх успішного функціонування. В епоху ринкових відносин,

5

розвитку вільного ринку праці методи забезпечення трудової дисципліни, що

раніше використовувалися, потребують уточнення в частині їх актуальності і

пріоритетності. Постала необхідність у створенні належного нормативного

підґрунтя для використання інших, принципово нових методів, яким раніше ні

наука, ні практика трудового права не приділяли відповідної уваги

(економічні, організаційні методи). Усі ці завдання можливо реалізувати лише

шляхом системного вдосконалення механізму забезпечення дисципліни праці,

в тому числі аналізу теоретичних аспектів досліджуваної проблематики і

внесення необхідних змін до чинного законодавства.

Трудова дисципліна, способи, прийоми, методи її забезпечення завжди

були в центрі уваги багатьох правознавців. Над їх вивченням працювали такі

вчені як Ю.С. Адушкін, Н.Б. Болотіна, С.М. Братусь, В.С. Венедіктов,

С.В Венедіктов, С.В. Вишновецька, Л.П. Грузінова, Ю.М. Гришина,

Ю.П. Дмитренко, М.І. Іншин, Д.О. Карпенко, М.М. Клемпарський,

С.М. Кожевніков, В.Л. Костюк, М.С. Кохан, В.І. Курілов, О.Е. Лейст,

Р.З. Лівшиць, М.В. Молодцов, О.М. Обушенко, О.Т. Панасюк,

П.Д. Пилипенко, Ю.П. Пилипенко, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко,

В.О. Процевський, О.І. Процевський, І.С. Самощенко, А.М. Слюсар,

В.М. Смирнов, О.Ю. Синявська, Л.О. Сироватська, О.Г. Стрельченко,

Л.С. Таль, О.В. Тищенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, В.І. Щербина,

М.Х. Фарукшин, О.М. Ярошенко та інші. Проте відсутність комплексного

підходу до вивчення досліджуваної проблематики, наявність деяких

неточностей та неузгодженостей у діючому законодавстві свідчить про

актуальність тематики даної дисертаційної роботи та наукову необхідність

проведення дослідження методів забезпечення трудової дисципліни як

важливої, актуальної наукової проблеми, що потребує системного аналізу та

вирішення.

Зв’язок роботи з науковими програмами, планами, темами.

Дисертаційна робота виконана на кафедрі трудового права та права

соціального забезпечення юридичного факультету Київського національного

6

університету імені Тараса Шевченка в рамках бюджетної теми «Доктрина

права в правовій системі України: теоретичний і практичний аспекти»

(№ 11БФ042-01), яка досліджується на юридичному факультеті Київського

національного університету імені Тараса Шевченка з 1 січня 2011 р. по

31 грудня 2015 р.

Мета і задачі дослідження. Мета дисертаційного дослідження полягає

в тому, щоб на основі вивчення та систематизації існуючих наукових підходів,

а також аналізу чинного законодавства України і практики його реалізації

визначити сутність та особливості методів забезпечення трудової дисципліни,

а також пропозиції та рекомендації щодо удосконалення правового

регулювання забезпечення дисципліни праці.

Для досягнення поставленої мети в дисертації необхідно вирішити такі

основні задачі:

– здійснити історико-правовий огляд становлення та розвитку інституту

дисципліни праці у трудовому праві України та виокремити його основні

етапи;

– виокремити структурні елементи забезпечення дисципліни праці,

запропонувати власне визначення терміна «забезпечення трудової

дисципліни»;

– охарактеризувати сучасний стан нормативно-правового регулювання

трудової дисципліни в Україні, здійснити співвідношення загального,

спеціального та локального регулювання дисципліни праці;

– опрацювати зарубіжний досвід у сфері забезпечення трудової

дисципліни, визначити основні зарубіжні стандарти у цьому напрямку;

– з’ясувати місце методу правового регулювання у системі чинників

впливу на суспільні відносини;

– встановити основні характерні риси та особливості методу трудового

права;

7

– сформувати авторський підхід до системи методів забезпечення

трудової дисципліни, виокремити визначальні чинники, які беруться до уваги

при побудові цієї системи;

– виокремити спільну мету, об’єкт та суб’єктів переконання та

виховання як методів забезпечення трудової дисципліни;

– виділити особливості застосування економічних методів забезпечення

трудової дисципліни;

– охарактеризувати та з’ясувати зміст організаційних методів

забезпечення трудової дисципліни, визначити їх вплив на дисципліну праці;

– здійснити класифікацію заохочень, сформулювати причини високої

ефективності застосування заохочень;

– з’ясувати сутність примусу як методу забезпечення трудової

дисципліни та здійснити його класифікацію;

– охарактеризувати заходи дисциплінарної та матеріальної

відповідальності як вираження методу примусу;

– виявити проблемні моменти правового регулювання забезпечення

дисципліни праці в Україні та виробити пропозиції та рекомендації щодо його

розвитку і удосконалення.

Об’єктом дослідження є суспільні відносини, які виникають у процесі

застосування методів забезпечення трудової дисципліни.

Предметом дослідження є методи забезпечення трудової дисципліни в

сучасних умовах господарювання.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного

дослідження виступає сукупність загальнонаукових та спеціальних методів і

прийомів наукового пізнання, практичне застосування яких дало змогу

отримати науково-обґрунтовані висновки. В основі методологічної

конструкції дисертаційної роботи лежить метод системного аналізу, який і

визначив стратегію дослідження методів забезпечення трудової дисципліни у

процесі розвитку інституту дисципліни праці. У роботі використано історико-

8

правовий метод, за допомогою якого здійснено історичний огляд становлення

та розвитку трудового законодавства в аспекті способів забезпечення

сумлінної праці (підрозділ 1.1); формально-логічний метод, який спрямований

на дослідження основних понять у роботі (розділи 1–4); системноструктурний метод дозволив визначити складові елементи забезпечення

трудової дисципліни, дослідити як загальну систему методів забезпечення

трудової дисципліни, так і систему заходів окремих методів забезпечення

трудової дисципліни (переконання та виховання, заохочення, примус,

економічні й організаційні методи, заходи дисциплінарної та матеріальної

відповідальності) (підрозділи 1.2; 2.3; 3.1–3.6). Застосування діалектичного,

структурно-логічного методу та моделювання дозволило дослідити сучасний

стан нормативно-правового регулювання трудової дисципліни в Україні та

виокремити його основні проблеми (підрозділи 1.3; 4.1). Порівняльноправовий метод було використано для окреслення зарубіжних стандартів у

сфері забезпечення трудової дисципліни, специфіки регулювання в

зарубіжних правових системах, можливості та доцільності імплементації

окремих зарубіжних положень до вітчизняного законодавства (підрозділи 1.4;

4.2). Метод прогнозування застосовано при розробці та формулюванні

пропозицій, спрямованих на вдосконалення чинного законодавства у сфері

забезпечення дисципліни праці (підрозділ 4.2).

Нормативну основу дослідження становлять Конституція України,

Кодекс законів про працю України, Цивільний та Господарський кодекси,

трудові кодекси зарубіжних держав, закони України «Про державну службу»,

«Про оплату праці», дисциплінарні статути окремих професійних груп, Типові

правила внутрішнього трудового розпорядку, інші законодавчі та підзаконні

нормативно-правові акти, присвячені тому чи іншому аспекту забезпечення

дисципліни праці.

Інформаційну та емпіричну основу дослідження становлять

узагальнення практичного застосування норм закону, судова практика,

проекти нормативних актів, в тому числі проект Трудового кодексу України,

9

політико-правова публіцистика, довідкові видання, статистичні дані,

матеріали, підсумки наукових конференцій, висновки науково-експертних

установ, Головного науково-експертного управління Верховної Ради України,

а також інша вітчизняна та зарубіжна спеціальна література, в якій

досліджується проблематика поставленого питання.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що

дисертація є однією з перших спроб комплексно, з використанням сучасних

методів пізнання, урахуванням новітніх досягнень науки трудового права

дослідити методи забезпечення трудової дисципліни, проблеми застосування

їх на практиці та сформулювати авторське бачення шляхів їх вирішення. У

результаті дослідження сформульовано ряд нових наукових положень і

висновків, запропонованих особисто здобувачем. Серед найбільш важливих

виділяємо наступні:

уперше:

– визначено поняття «забезпечення трудової дисципліни» як сукупність

волевиявлення сторін трудового договору, що має на меті створення

нормальних умов для ефективного функціонування підприємства, установи чи

організації, недопущення фактів протиправної поведінки в процесі праці;

– виокремлено наступні елементи забезпечення трудової дисципліни, а

саме: (а) створення необхідних організаційних та економічних умов для

нормальної високопродуктивної роботи, що полягає у виконанні своїх

трудових обов’язків власником підприємства чи уповноваженим ним органом;

(б) свідоме ставлення працівника до праці, тобто сумлінне виконання ним

власних трудових обов’язків; (в) волевиявлення роботодавця, що включає

заходи стимулювання належного виконання персоналом покладених на нього

трудових обов’язків та методи забезпечення дисципліни праці;

– сформовано комплексний підхід до системи методів забезпечення

трудової дисципліни, в основі побудови якої лежать два визначальні чинники

– спосіб дії стимулюючого впливу і коло осіб, на яких поширюються заходи

забезпечення дисципліни;

10

– здійснено комплексну характеристику економічних методів

забезпечення трудової дисципліни, які сприяють належному й добросовісному

виконанню посадових обов’язків через специфічне поєднання таких

елементів: (а) прийняття сучасного законодавства, що регулює економічні

відносини, надання широких прав підприємствам у впорядкуванні питання

оплати і стимулювання праці; (б) участь працівників у статутному капіталі

роботодавця (приватизація, інші способи набуття ними корпоративних прав);

(в) участь працівника в управлінні підприємством з урахуванням його статусу

як акціонера, так і члена трудового колективу;

– зроблено порівняльне дослідження досвіду правового регулювання

методів забезпечення дисципліни усіх пострадянських країн та України, на

підставі чого встановлено: 1) усі Трудові кодекси (за винятком Грузії й

Естонії) мають дещо подібну логічну побудову, передбачають схожі

зобов’язання сторін трудового договору і практично ідентичні стадії

дисциплінарного провадження; 2) у законодавстві Молдови, Литви, Вірменії,

Туркменістану, так само як і в законодавстві України, в якості окремої

юридичної конструкції закріплено поняття «забезпечення трудової

дисципліни»; 3) у законодавстві Росії, Азербайджану, Киргизстану,

Туркменістану передбачена можливість притягнення керівництва

підприємства до дисциплінарної відповідальності; 4) у законодавстві

Азербайджану, Узбекистану, Естонії в якості дисциплінарного стягнення

передбачені грошові санкції до працівників; 5) Україна залишилася єдиною з

пострадянських країн, яка до цього часу не прийняла новий Трудовий кодекс,

що зумовлює недосконалість вітчизняного трудового законодавства, його

відсталість на фоні інших пострадянських країн;

– запропоновано надати можливість працівнику брати участь у роботі

органів управління підприємством за умови виконання додаткової вимоги –

тривалого (не менше п’яти років) стажу роботи на підприємстві та відсутності

фактів притягнення до дисциплінарної (матеріальної) відповідальності під час

роботи;

11

– запропоновано розширити умови застосування обмеження

матеріальної відповідальності працівника за шкоду, заподіяну ним

роботодавцю. Даний вид матеріальної відповідальності застосовується

винятково до працівників, що пропрацювали на підприємстві не менше п’яти

років та до яких не застосовувалися дисциплінарні стягнення протягом

останніх трьох років роботи;

удосконалено:

– системний підхід до визначення характерних рис методу правового

регулювання трудових відносин, до яких віднесено: 1) специфічне

співвідношення імперативного й диспозитивного методу правового

регулювання, поширення договірного способу встановлення прав та

обов’язків працюючих, зростання значення локальних нормативних актів; 2)

поєднання принципів рівноправності й підлеглості сторін у процесі спільної

праці, яка теж виникає на підставі договору (вільного їх волевиявлення); 3)

своєрідність захисту трудових прав персоналу підприємства, що

забезпечується шляхом розгляду трудових спорів, самозахисту прав і свобод, а

також державним і громадським контролем; 4) участь працівників особисто

або через своїх представників у прийнятті локальних актів соціального

партнерства; 5) єдність і диференціація правового регулювання;

– розуміння спільної мети переконання та виховання як методів

забезпечення трудової дисципліни, яка полягає у формуванні в свідомості

працівників потягу до високоякісної праці і професійного зростання, чітких

переконань та установок на правову поведінку, дотримання правил

внутрішнього трудового розпорядку, посадової інструкції, категоричного

несприйняття будь-яких проявів аморальності у сфері трудового життя,

нехтуванням вказівками керівництва, нераціонального використання

виробничих ресурсів;

– визначення регулюючої дії організаційних методів забезпечення

дисципліни праці, яке полягає в тому, що така регулююча дія безпосереднього

впливу на свідомість індивідів не здійснює, її призначення полягає в іншому –

12

створенні необхідних умов для нормальної та високопродуктивної роботи, в

чіткому організаційному регламентуванні й нормуванні виробничих та

функціональних процесів у компанії, виданні інструкцій та нормативів щодо

виконання повсякденних обов’язків працівниками;

– класифікацію заохочень як методу забезпечення трудової дисципліни:

а) у вузькому розумінні класифікація здійснюється за змістом на суто

моральні й матеріальні або змішані заохочення, в яких присутній як

моральний, так і матеріальний елемент; б) у широкому значенні додатковими

критеріями виступають застосування заохочень, сфера дії, суб’єкти

застосування, коло осіб, на яких вони поширюється;

– підхід до здійснення класифікації примусу як методу забезпечення

трудової дисципліни за такими критеріями: 1) за змістом; 2) за суб’єктом

застосування; 3) за реальністю настання негативних наслідків (санкції

запроваджуються та виконуються чи передбачається лише потенційна

можливість їх застосування); 4) за колом осіб, до яких вони застосовуються;

дістали подальшого розвитку:

– характеристика історико-правових засад становлення та розвитку

інституту дисципліни праці в трудовому праві України, у зв’язку з чим

виокремлено такі історичні етапи: (а) період ранніх і середніх віків (панування

концепції наділення господаря абсолютною дисциплінарною владою);

(б) середина XVІІІ ст. – початок ХХ ст. (поява перших нормативних

документів, які регулювали відносини власника й найманого працівника);

(в) 1918 – 40-і роки ХХ ст. (пріоритет репресивних методів дотримання

трудової дисципліни, постійна зміна підстав дисциплінарної відповідальності

залежно від існуючої політичної ситуації); (г) 50-і роки ХХ ст. – 1991 р.

(демократизація дисциплінарного законодавства, більш активне використання

до працюючих заохочень, економічних методів стимулювання); (ґ) з 1991 р. –

до сьогодення (новітній етап розвитку після отримання Україною

незалежності);

13

– характеристика принципів єдності та диференціації методу трудового

права. Єдність зумовлена спільністю конституційних засад, основних прав та

обов’язків роботодавця та найманого працівника, основних трудових прав і

гарантій незалежно від місця роботи, тоді як диференціація превалює в царині

забезпечення трудової дисципліни, зокрема проявляється в наявності низки

дисциплінарних статутів, спеціальних законів, в тому числі і таких, що

визначають специфіку дисциплінарних норм щодо окремих професійних груп;

– співвідношення центрального та локального регулювання трудових

відносин та забезпечення дисципліни праці, яке полягає в тому, що поряд з

загальними, загальнодержавними актами зростає роль та практичне значення

локальних документів роботодавця, в яких не дублюються механічно

централізовані стандарти, а напрацьовуються власні варіанти співпраці сторін

трудового договору з урахуванням специфіки підприємства;

– вивчення змісту трьох складових організаційного методу забезпечення

трудової дисципліни, таких як: а) організаційне регламентування;

б) організаційне нормування; в) організаційне інструктування;

– пропозиції щодо вдосконалення механізму регулювання заходів

заохочення: 1) на центральному загальнообов’язковому рівні має бути

закріплено базові моменти (основні форми заохочення, підстави та умови їх

надання та реалізації, суб’єктивне право на заохочення), які в подальшому

уточнюються в локальних актах роботодавця; 2) потрібно встановити чіткі

критерії оцінювання заслуг заохочуваних, щоб уникати помилок при

застосуванні заохочень за особливі заслуги;

– пропозиції щодо необхідності відмови від принципу відповідальності

держави за дії державних посадовців. При цьому даний відхід не означає

безкарність протиправних дій, навпаки, потрібно запровадити персональну (в

першу чергу майнову) відповідальність державних службовців за завдану

ними шкоду юридичним та фізичним особам. Держава ж виступатиме

субсидіарним боржником, із збереженням права регресу (зворотної вимоги) до

останнього;

14

– визначення проблем, що виникають у процесі реалізації заходів

заохочення як одного з методів забезпечення трудової дисципліни, які

запропоновано поділити на такі групи: 1) техніко-юридичні (недосконале

нормативне формулювання, юридичне закріплення правових положень);

2) практичні неузгодженості і недоліки (пов’язані з фактичною реалізацією

заходів заохочень та виявлених при цьому проблемах).

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що

викладені у дисертації результати дослідження можуть бути використані:

а) у науково-дослідній сфері – для подальшого дослідження теоретичних

та практичних проблем дисципліни праці та методів її забезпечення;

б) у правотворчості – для розробки нових та внесення змін і доповнень у

діючі нормативно-правові акти (зокрема в узгодженні кінцевої редакції

проекту Трудового кодексу України), які регулюють питання трудових

відносин та дисципліни праці;

в) у правозастосовній діяльності – з метою вдосконалення практики

використання положень законодавства роботодавцем при застосування

того чи іншого способу забезпечення дисципліни праці, органами судової

юрисдикції при вирішенні спірних ситуацій між сторонами трудових

відносин;

г) у навчальному процесі – тези, положення, висновки, пропозиції,

зроблені в дисертації, можуть бути використані під час вивчення наукової

дисципліни «Трудове право» у вищих юридичних закладах освіти, при

підготовці, внесенні змін та доповнень до робочих програм і планів, лекційних

та семінарських занять, у науково-дослідній роботі студентів, у процесі

підготовки підручників, навчальної та прикладної літератури, в ході наукових

конференцій та диспутів.

Апробація результатів дисертації. Підсумки розробки проблеми в

цілому, окремі її аспекти, одержані узагальнення і висновки доповідалися

дисертантом на засіданнях кафедри трудового права та права соціального

забезпечення, а також були оприлюднені на всеукраїнських та міжнародних

15

конференціях: «Публічне адміністрування в сфері внутрішніх справ» (м. Київ,

24 квітня 2013 р.); «Актуальні проблеми правового регулювання економічної

безпеки» (м. Київ, 2 жовтня 2013 р.); «Правова доктрина – основа формування

правової системи держави» (м. Харків, 20–21 листопада, 2013 р.);

«Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та

перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2014 р.); «Наукові

здобутки молодих науковців-правоохоронців» (м. Київ, 28 березня 2014 р.);

«Дотримання прав людини: сучасний стан правового регулювання та

перспективи його вдосконалення» (м. Київ, 5 березня 2015 р.).

Публікації. Основні результати дисертації, висновки та пропозиції

знайшли відображення в одній одноосібній монографії, дев’ятнадцяти статтях,

опублікованих у наукових фахових виданнях України, чотирьох статтях – у

наукових виданнях інших держав, а також у шести тезах доповідей і

повідомлень на науково-практичних конференціях.

ВИСНОВКИ

Удисертаціївикладеноосновнітеоретичніположеннятанове

вирішеннянауковоїпроблемищодовизначенняоптимальнихметодів

забезпеченнятрудовоїдисципліниСформульованазначнакількістьвисновків

ірекомендаційспрямованихнадосягненняпоставленоїмети–вирішення

актуальноїпроблемищодозастосуванняметодівдосягненнянавиробництві

належноїдисциплінипраці

Виділеноісторичніетапирозвиткуінститутудисциплінипраціу

трудовомуправіУкраїниаперіодранніхісередніхвіківпанування

концепціїнаділеннягосподаряабсолютноюдисциплінарноювладою

мінімальневтручаннядержавивцюсферувідсутністьправовихактівякі

регулюютьцепитаннябсерединаІІІст–початокХХстприйняття

першихнормативнихдокументівякірегулюютьвідносинивласникаі

найманогопрацівникащовизначалискладтрудовихправопорушеньі

галузевогозаконодавстваактивнеоперуваннягрошовимиштрафамияквидом

покараннязапорушенняробітникамидисциплінипраціформулювання

першихправилвнутрішньоготрудовогорозпорядкув–іроки

ХХстприйняттяпершогоувітчизнянійісторіїзаконодавства

кодифікованогоактаусферіпраціпершихдисциплінарнихположеньщодо

окремихпрофесійнихгруппріоритетрепресивнихметодівдотримання

трудовоїдисципліниврученняпершихдержавнихнагородякзаохочення

постійназмінапідставдисциплінарноївідповідальностізалежновідіснуючої

політичноїситуаціївкраїнігірокиХХст–рдемократизація

дисциплінарногозаконодавстваостаточнескасуваннякримінальної

відповідальностізадисциплінарніпроступкибільшактивневикористаннядо

працюючихзаохоченьекономічнихметодівстимулюванняухвалення

чинногоКЗпПУкраїнийТиповихправилвнутрішньоготрудового

розпорядкуґзр–досьогоденняновітнічасипісляотримання

Україноюнезалежності



З’ясованощофактичноговоритипропершіспробиправового

регулюваннязабезпеченнядисциплінипраціможналишезсерединиХІХ

століттяколиприймаютьсяпершіспеціалізованіактизданогопитання

фабричнозаводськезаконодавствоРадянськийетапрозвитку

дисциплінарнихстандартівхарактеризуєтьсянестабільністюнеузгодженістю

багатьохнормативнихактівзміноюобов’язківсторінпідставами

дисциплінарноївідповідальностізалежноговідполітичноговектора

поточногоісторичногоперіодуКлючовезначенняРадянськавладаприділяла

методампримусудисциплінарногопокараннязменшеннячизбільшення

розмірувідповідальностізалежновідпотребчасуУтойжечасценеозначає

щоїхперелікєвичерпнимоскількипаралельнозастосовувалисятакож

економічніметодизаходипереконаннявихованняйзаохоченнязасумлінну

працюНестачажитлатруднощііззабезпеченнямпродуктамихарчування

одягоміншимпредметамидомашньоговжитуактивновикористовувалисяяк

економічніважелівдотриманнідисциплінийузбереженніробочогомісця

Визначенопоняттязабезпеченнятрудовоїдисциплінияксукупність

волевиявленнясторінтрудовогодоговорущомаєнаметістворення

нормальнихумовдляефективногофункціонуванняпідприємстваустановичи

організаціїнедопущенняфактівпротиправноїповедінкивпроцесіпраці

Виокремленонаступніскладовіелементизабезпеченнятрудовоїдисципліни

створеннянеобхіднихорганізаційнихтаекономічнихумовдлянормальної

високопродуктивноїроботивиконаннявласнихтрудовихобов’язків

власникомпідприємствачиуповноваженимниморганомсвідоме

ставленнямдопрацівиконаннявласнихтрудовихобов’язківпрацівником

волевиявленняроботодавцящовключаєзаходистимулюванняналежного

виконанняперсоналомвласнихтрудовихобов’язківметодизабезпечення

дисципліни

Сучаснийстаннормативноговпорядкуваннятрудовоїдисципліни

характеризуєтьсянаявністюсистемиправовихактівщомістятьвідповідні

засадничіположенняназагальномуспеціальномуйлокальномурівнях



Найбільшзмістовнойточноцепитанняврегульовановдисциплінарних

статутахіположенняхщодоокремихпрофесійнихгрупЩожстосується

загальнихнормтотуттриваєактивнадискусіяпровключенняудосконалених

положеньдокінцевоїредакціїновогоТКУкраїниащодолокальнихправових

актів–наданнябільшихправомочностейроботодавцевідлясамостійного

визначенняправилповедінкиймеханізмівїхзабезпеченнянавласному

підприємстві

Зростаєважливістьдиференціаціїцентральноготалокального

регулюваннядисциплінипраціхочатривалийчасцяпроблемазалишалася

неактуальноюоскількилокальнерегулюваннябулоформальнимякправило

зводилосядодублюваннязмістуцентралізованихнормвизначенняабсолютно

однаковихумовтрудовоїдисципліниметодівїїзабезпеченнявсіма

суб’єктамигосподарюванняПоступовоцейпідхідвідходитьуминуле

Роботодавецьвсечіткішерозумієнизькуефективністьпростогодублювання

центральнихправилбезурахуванняспецифікипідприємстванеобхідності

визначенняйнормативногозакріпленнячіткоговиконанняобов’язків

сторонамитрудовихвідносинутомучислійсамимроботодавцемзаходів

заохоченнязадобросовіснупрацюістягненьзапорушеннятрудової

дисципліни

Зарубіжнийдосвідрегулюваннязабезпеченнятрудовоїдисципліни

свідчитьпровідсталістьвітчизняногоправовогозаконодавстваТакийстан

зумовленонестількинеприйняттямновогоТрудовогокодексуУкраїни

скількивідсутністючіткоїконцепціїрозумінняподальшогорозвитку

трудовогоправанеобхідністюдецентралізаціїрегламентуванняінституту

дисциплінипрацізастосуванняпрогресивнихідієвихмеханізмів

стимулюваннятрудовоїдіяльностівтомучислізмінногоскладникау

структурізаробітноїплатизаконодавчогозакріпленняможливості

відсторонитивідроботиабонакластигрошовийштрафнапорушникаабо

злісногопорушникадисципліни



Методправовогорегулюванняпосідаєважливемісцевсистемі

визначенняйзакріпленняформповедінкиучасниківсуспільнихвідносин

характеризуєтьсявиборомнайоптимальнішихспособівзасобівіприйомів

регулюваннядійсторінзалежновідспецифікиконкретноїгалузіправай

суб’єктногоскладуучасниківправовідносин

Ключоваспецифікаметодутрудовогоправавиявляєтьсяяку

наявностівласнихпритаманнихвиключнойомуелементівтаківпоєднанні

спільнихдлявсіхгалузейспособівправовоговпливуУстановленнясаме

такогоспіввідношеннядозволяєповноюміроювраховуватиособливості

найманоїпраціделегуватисторонамзначніповноваженняувстановленні

взаємнихправтаобов’язківпередбачитипевнімежілокальногодоговірного

правогорегулюваннязметоюнедопущенняпорушеньтрудовихправта

свободгромадян

Дохарактернихрисметодуправогорегулюваннятрудовихвідносин

належитьаспецифічнеспіввідношенняімперативногойдиспозитивного

методуправовогорегулюванняпоширеннядоговірногоспособувстановлення

правтаобов’язківпрацівниківзростаннязначеннялокальнихнормативних

актівбпоєднанняпринципіврівноправностійпідлеглостісторінупроцесі

спільноїпраціякатежвиникаєнапідставідоговорувільногоїх

волевиявленнявсвоєрідністьзахистутрудовихправперсоналу

підприємстващозабезпечуєтьсяшляхомрозглядутрудовихспорів

самозахиступравісвободдержавнимігромадськимконтролемгучасть

працівниківособистоабочерезсвоїхпредставниківуформуванній

регламентаціїсуспільнихвідносинусферіпрацівконтролізадотриманням

юридичнихприписівсторонамитрудовогодоговоруґєдністьі

диференціаціяправовогорегулюванняйогоособливепоширенняусфері

забезпеченнятрудовоїдисципліни

Сформованокомплекснийпідхіддосистемиметодівзабезпечення

трудовоїдисципліниВосновіпобудовитакоїсистемилежатьдвавизначальні

чинники–спосібдіїстимулюючоговпливуіколоосібнаякихпоширюються



заходизабезпеченнядисципліниЗакритеріємспособудіїстимулюючого

впливувиділяємопрямізаохоченняіпримусінепряміпереконання

вихованняорганізаційнійекономічніметодиОкресленняколаосібнаяких

поширюютьсязастосуваннятогочиіншогометодузабезпеченнятрудової

дисциплінипов’язанозєдністюйдиференціацієюсамогометодутрудового

праваУсферідисциплінипрацііснуєзначнакількістьнормативнихактівщо

встановлюютьособливіспособиправовоговпливунаповедінкуокремих

професійнихгрупЗатакихумовєвсіпідставивиділятизакритеріємколаосіб

загальнііспеціальніметодиДозагальнихвідносимопрямійнепрямізаходи

щовживаютьсядовсіхпрацівниківзапринципомякщоіншенепередбачено

законодавствомДоспеціальних–способиправовоговпливуякі

відображаютьспецифікуокремихсекторівекономікисфердержавної

службиіякіможутьбутизастосованідочіткоокресленогоперелікуосіб

Вониякправиловіддзеркалюютьспецифікувикористаннятакихнепрямих

заходіввпливуякпереконанняйвихованняПаралельнознимизвичайноіз

власниминюансамийособливимпровадженнямоперуютьтакимипрямими

методамиякзаохоченняіпримус

Якпереконаннятаківихованняупланізабезпеченнядисципліни

праціхарактеризуютьсяспільноюметою–формуваннямусвідомості

працівниківпотягудовисокоякісноїпрацііпрофесійногозростаннячітких

переконаньтаустановокнаправовуповедінкукатегоричногонесприйняття

будьякихпроявіваморальностіусферітрудовогожиттяУтойжечас

зауважимоякщооб’єктвпливу–свідомістьпрацівника–вобохметодах

співпадаєтосуб’єктиможутьрізнитисяПереконаннямзаймається

безпосередньороботодавецькерівникпідприємстваначальникструктурного

підрозділуаосьфункціївихованнятієючиіншоюміроюпокладеніна

викладачівіпедагогівнаорганидержавноївладийорганимісцевого

самоврядуваннянатрудовийколективколегпороботісім’юіблизьке

оточенняврештірештнасамесуспільствойоточуючесередовище



Методипереконаннятавихованнядоситьскладніякувивченній

дослідженнітаківоцінюванніреальнихрезультатівупорівнянні

ефективностірізнихчинниківвпливунасвідомістьіндивідаРоботодавець

можеповністюгарантуватиотриманняпрацівникомпевноїінформаціїаот

щодорезультатівїїобробкипсихікоюостанньогосприйняттячи

відторгненнявідповідьможебутиотриманаякправилотільки

безпосередньоупроцесіпрацііспостереженнязасумлінністюйналежністю

виконанняпосадовихобов’язків

Економічніметодизабезпеченнятрудовоїдисциплінисприяють

належномуйдобросовісномувиконаннюпосадовихобов’язківчерез

специфічнепоєднаннятрьохчинниківаприйняттясучасногозаконодавства

щорегулюєекономічнівідносининаданняширокихправпідприємстваму

впорядкуванніпитанняоплатиістимулюванняпрацібучастьпрацівниківу

статутномукапіталіроботодавцяприватизаціяіншіспособинабуттяними

корпоративнихправвучастьпрацівникавуправлінніпідприємствомз

урахуваннямйогостатусуякакціонератакічленатрудовогоколективу

Організаційніметодизабезпеченнятрудовоїдисципліни–це

сукупністьдійроботодавцяспрямованихнаорганізаціюпраціщо

виявляютьсявзатвердженнісистемиформальновизначенихлокальнихактів

унаданніуснихуказівокрозпорядженьщодотогочиіншогопитанняДані

методиатаксамоправовіактивякихвонизнаходятьсвоєвираження

здійснюютьспецифічнийвпливнадисциплінупраціБезпосереднійвпливна

свідомістьпрацівниківвідсутнійЇхрегулюючадіяпроявляєтьсявіншій

площині–створеннінеобхіднихумовдлянормальноїроботичіткого

організаційногорегламентуванняйнормуванняупроцесіфункціонування

підприємстваінструктуванняперсоналущодоособливостейвиконання

службовихобов’язків

Методизаохоченнядоцільнокласифікуватиувузькомуйширокому

значенніУвузькомурозуміннівідбуваєтьсяподілїхзазмістомнасуто

моральнібезматеріальногоскладникайматеріальніабозмішанівяких



присутнійякморальнийтакіматеріальнийелементПритлумаченніцієї

категоріївширокомурозуміннікритеріївбільшаєОкрімзгаданоговже

змістуберутьсядоувагипідставизастосуваннязаохоченнясумліннапраця

особливітрудовізаслугисферадіїзагальнііспеціальнівидисуб’єктийого

застосуванняроботодавецьікомпетентнідержавніорганиколоосібнаяких

вонопоширюєтьсяіндивідийколективи

Високірезультатиефективностізаохоченьпояснюютьсятимщовони

безпосередньовпливаютьнасвідомістьлюдинипов’язуютьнастання

позитивнихнаслідківздобросовісноюпрацеюєнайбільшприйнятнимиі

зрозумілимидляпрацівникаВодночасроботодавцевітребапостійношукати

ідеальнепоєднанняморальногойматеріальногоскладниківузмісті

заохоченняАджезодногобокупройшлирадянськічасиколинаголому

ентузіазмісоціалістичногозмаганняробилисятрудовізвершенняазіншого–

використаннясутогрошовихстимулівособливоїхсистематичність

призводитьдозвиканняпоявикорисливостіасоціаціїзв’язкуповсякденної

працізобов’язковоюдодатковоюпремієюВідповіднофактїїненадання

наприкладузв’язкузіскрутнимфінансовимстановищемнапідприємстві

викликаєособистуобразутягнезасобоюзниженняпоказниківпрацірівня

дотриманнядисциплінарнихприписів

Класифікаціяпримусуякметодузабезпеченнятрудовоїдисципліни

тадиференціаціяпримусовихзаходівздійснюєтьсянаступнимчиномаза

змістом–перспективненегативнестимулюванняприпиненняпротиправних

дійвідновлювальніпримусовевиконанняпевнихдійчиутриманнявідїх

виконаннязаходидисциплінарногопритягненняправопорушникадо

юридичноївідповідальностіігромадськоговпливубзасуб’єктом

застосування–заходищозастосовуютьсяроботодавцемуповноваженими

державнимиорганамиспосібсамопримушуваннявзареальністюнастання

негативнихнаслідків–запроваджуютьсяйвиконуютьсямайновій

дисциплінарнісанкціїпередбачаєтьсяпотенційнаможливістьзастосування



санкційгзаколомосібдоякихвонизастосовуються–загальніі

спеціальні

Примусовізаходидисциплінарногойматеріальногохарактеру

притягненнядодисциплінарноїабоматеріальноївідповідальностіпосутіє

останнімаргументомусистемізабезпеченнятрудовоїдисципліниколи

можливістьаголовнедієвістьзастосуванняіншихваріантіввпливу

вичерпанаВодночасзметоюзапобіганнязловживаннямроботодавцями

своїмисуб’єктивнимиправамизаконодавствоміститьнизкугарантій

працівникамзокремазобов’язаннядотримуватисядисциплінарнихпроцедур

загальногоправилаобмеженоївідповідальностіврозміріпрямоїдійсної

шкодиможливостіоскарженнязаходівпримусу

Відносноневеликакількістьпроблемвиявленихприаналізі

непрямихметодівзабезпеченнятрудовоїдисциплінипояснюєтьсянетільки

вдалоюпрактикоюзастосуванняцихметодівПричинавбачаєтьсяіу

відсутностіактивностіпривикористанніподібнихспособівзабезпечення

дисципліниатакожскладностіаналізузалежністьвідпоточногостану

суспільногополітичноготаекономічногорозвиткукраїни

Запропонованопроблемияківиникаютьупроцесіреалізаціїзаходів

заохоченнядиференціюватинадвігрупитехнікоюридичнітапрактичні

неузгодженостіінедолікиТехнікоюридичнінеточностіпов’язаніз

недосконалимформулюваннямнормативнимзакріпленнямправових

положеньщоускладнюютьефективневикористанняроботодавцем

заохочувальноїпроцедуриПрактичніжпов’язанізїхфактичноюреалізацією

тавиявленимиприцьомупроблемамитанеузгодженостямимасовістьта

несправедливістьзастосуваннязвиканнядофактівтанесприйняттяїх

скасуваннятощо

Урамкахекономічногометодузабезпеченнятрудовоїдисципліни

запропонованонадатиможливістьпрацівникубратиучастьвроботіорганів

управлінняпідприємствомзаумовивиконаннядодатковоївимоги–

тривалогонеменшеп’ятироківстажуроботинапідприємствіта



відсутностіфактівпритягненнядодисциплінарноїматеріальної

відповідальностіпідчасроботи

Запропонованорозширитиумовизастосуванняобмеження

матеріальноївідповідальностіпрацівниказашкодузаподіянуним

роботодавцюДанийвидматеріальноївідповідальностізастосовується

винятководопрацівниківщопропрацювалинапідприємствінеменшеп’яти

роківтадоякихнезастосовувалисядисциплінарністягненняпротягом

останніхтрьохроківроботи

Обґрунтовананеобхідністьвідмовивідпринципувідповідальності

державизадіїдержавнихпосадовцівПрицьомуданийвідхіднеозначає

безкарністьпротиправнихдійнавпакипотрібнозапровадитиперсональнув

першучергумайновувідповідальністьдержавнихслужбовцівзапричинену

нимишкодуюридичнимтафізичнимособамДержаважвиступатиме

субсидіарнимборжникоміззбереженнямправарегресузворотноївимогидо

останнього

Пропонуєтьсяудосконалитиструктурнупобудовупроекту

Трудовогокодексуаджерізніаспектизабезпеченнятрудовоїдисципліни

містятьсянетількиврізнихглавахайнавітькнигаханалізованогодокумента

Узв’язкузцимвважаємозапотрібнекнигуназватиЗабезпеченнятрудової

дисципліниДонеїдоцільновключитиокреміглавиприсвячені

внутрішньомутрудовомурозпорядкудисциплінарнійтаматеріальній

відповідальностіТакийпідхіднайбільшповновідображатимеіснуючий

механізмзабезпеченнядисциплінипрацісприятимезручностіувикористанні

тазастосуваннінапрактиці

УпроектіТрудовогокодексупропонуємонаступнізміни

–викластистаттювтакійредакціїСтаттяМетоди

забезпеченнятрудовоїдисципліниДотриманнятрудовоїдисципліни

забезпечуєтьсяорганізаційнимитаекономічнимиметодамипереконанням

тавихованнямзаохоченнямтапримусомвтомучисліпритягненнямосіб



додисциплінарноїтаматеріальноївідповідальностізавчинені

правопорушення

–вчастинустаттівключитидодатковийпунктвтакійредакції

Перелікпитаньщоможутьбутивіднесеніроботодавцемдокомпетенції

працівникамежіпартисипативногоуправління

–статтюдоповнитиабзацомтакоїредакціїПрацівнику

гарантуєтьсясуб’єктивнеправоназастосуваннязаохоченнявлокальних

актахтоваристватааботрудовомудоговорімаютьбутипередбаченічіткі

критеріїпридосягненніякихпрацівникомроботодавецьзобов’язаний

застосуватидоньогозаохоченняпевноговидуУразіпорушенняданого

обов’язкуроботодавцемпрацівникмаєправовимагатизастосуваннядонього

заходузаохоченнявтомучислівсудовомупорядку

–частинустаттівикластивтакійредакціїДисциплінарними

стягненнямиякізастосовуютьсядопрацівниківзавчиненняними

дисциплінарнихпроступківєдоганаштрафтазвільненняРозмірштрафу

неможеперевищуватитриденногозаробіткуособиавсукупностіза

календарниймісяць–третинисередньогомісячногозаробіткуГрошові

сумиотриманіроботодавцемвідзастосуванняштрафівнаправляютьсяна

задоволеннясоціальнопобутовихпотребтрудовогоколективублагодійні

цілігромадськуроботуконкретнийнапрямоквикористаннязазначаєтьсяв

правилахвнутрішньоготрудовогорозпорядкутаабоколективному

договорі

–статтювикластивнаступнійредакціїСтаттяРозміри

матеріальноївідповідальності

Запрямудійснумайновушкодузаподіянуроботодавцевіпрацівник

несематеріальнувідповідальністьурозмірізаподіяноїшкодиаленебільше

розмірусередньоїзаробітноїплатизаостаннішістьмісяцівроботи

Яквинятокзврахуваннямпопередньоїдисциплінованостіупроцесі

працідоокремихпрацівниківзастосовуєтьсяматеріальнавідповідальністьу

розміріпрямоїдійсноїшкодиаленебільшесередньогомісячногозаробітку



Випадкиобмеженоїматеріальноївідповідальностіпоширюютьсянаосібякі

одночасновідповідаютьтакимвимогамазагальнийстажроботипрацівника

напідприємствімаєстановитиібільшероківбпротягомостанніхтрьох

роківдоньогонезастосувалисядисциплінарністягненнянебулофактів

притягненнядоматеріальноївідповідальності

УЦивільномукодексіУкраїни

–статтюдоповнитипунктомутакійредакціїУроботі

загальнихзборівучасниківтовариствазправомдорадчогоголосумаютьправо

братиучатьпрацівникиюридичноїособиякінадатупроведеннязборівне

притягувалисядодисциплінарноїтаабоматеріальноївідповідальностіта

маютьзагальнийстажроботивтовариствінеменшеп’ятироків

УГосподарськомукодексіУкраїни

–пунктстаттівикластивтакійредакціїТрудовийколектив

підприємствастановлятьусігромадяниякісвоєюпрацеюберутьучастьу

йогодіяльностінаосновітрудовогодоговоруконтрактуугодиабоінших

формщорегулюютьтрудовівідносинипрацівниказпідприємствомЧленам

трудовогоколективуяківиявилисумлінністьтастаранністьпривиконанні

посадовихфункційпрацюютьнапідприємствібільшеп’ятироківтане

притягувалисядодисциплінарноїматеріальноївідповідностінадається

правоучастівроботізагальнихзборівучасниківакціонерівнаглядовоїради

впорядкутанаумовахвизначенихзаконодавствомСтатутомабоіншими

установчимидокументамиможутьбутипередбаченідодатковіповноваження

трудовогоколективущодойогоучастівуправлінняпідприємствомвідповідно

довимогцьогоКодексузаконодавствапроокремівидипідприємств

трудовогозаконодавства

УЗаконіУкраїниПроакціонернітовариства

–упунктістаттіпершереченнявикластивтакійредакціїУ

загальнихзборахакціонерноготоваристваможутьбратиучастьособи

включенідоперелікуакціонерівякімаютьправонатакуучастьабоїх

представникиатакожпрацівникипідприємстващопрацюютьнаньомуне



меншеп’ятироківтанепритягувалисядодисциплінарноїматеріальної

відповідностіпротягомостанніхтрьохроків

–пунктстаттівикластивтакійредакціїКількіснийсклад

наглядовоїрадивстановлюєтьсязагальнимизборамиаленеможебути

меншимніжтриособиДоскладунаглядовоїрадивобов’язковомупорядку

включаютьсяпредставникитрудовогоколективутоваристващобїхзагальна

кількістьстановиланеменшевідсотківКонкретнеспіввідношеннявскладі

наглядовоїрадипредставниківакціонерівтатрудовогоколективузазначається

статутомтоваристваПравообиратитабутиобранимдоскладунаглядової

радизаквотоютрудовогоколективумаютьпрацівникитоваристващо

працюютьнаньомунеменшеп’ятироківтанепритягувалисядо

дисциплінарноїматеріальноївідповідностіпротягомостанніхтрьохроків

роботи