**Лутай Лариса Анатоліївна. „Механізм формування та регулювання дисциплінарних відносин у сфері праці” : Дис... д-ра наук: 08.00.02 – 2007**

|  |  |
| --- | --- |
|

|  |
| --- |
| **Лутай Л.А. Механізм формування та регулювання дисциплінарних відносин у сфері праці.** – Рукопис.Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецький національний університет Міністерства освіти і науки України. Донецьк, 2007.Дисертацію присвячено розробці теоретико-методологічних, науково-методичних та правових основ формування стратегії розвитку дисциплінарних відносин у сфері праці та механізму їх реалізації.У дисертації досліджено концептуальні і науково-методологічні основи формування та розвитку дисципліни праці в системі соціально-економічних відносин, обґрунтовано механізм управління дисциплінарними відносинами, здійснено аналіз і оцінку стану розвитку дисципліни праці на державному, регіональному та виробничому рівнях, обґрунтовано методику кількісно-якісної оцінки дисципліни праці в Україні за допомогою «дерева показників». Визначено стратегічні пріоритетні напрями розвитку дисциплінарних відносин на регіональному та національному рівнях, обґрунтовано дисциплінарну стратегію на виробничому рівні. |

 |
|

|  |
| --- |
| У дисертації вирішено важливу наукову задачу розробки теоретико-методологічних, науково-методичних та практичних основ комплексного механізму забезпечення дисциплінарних відносин на державному, регіональному та виробничому рівнях в умовах ринкової економіки.За результатами проведеного дослідження зроблено такі методологічні та науково-практичні висновки:1. Дослідження концептуальних підходів до вирішення проблеми створення цілісного механізму формування дисциплінарних відносин зумовило визначення та розкриття сутності, змісту, структури, напрямів і механізмів забезпечення цих відносин. У *вузькому* значенні дисциплінарні відносини – це виконання працівниками обов'язків і реалізація прав, передбачених відповідними законодавчими актами; *у широкому* – це частина трудових відносин, що охоплює питання права, мотивації, влади, організації управління тощо. Проблему вдосконалення структури дисциплінарних відносин, їх класифікації, уточнення суб’єкта та об’єкта даних відносин запропоновано вирішувати відповідно до пріоритетності їх забезпечення.2. Обов’язковою умовою сталого економічного розвитку економіки України є розробка *механізму управління дисциплінарними відносинами,* який наведено в дисертації, що складається з таких блоків: 1) діагностика стану дисциплінарних відносин; 2) визначення мети і функціонального забезпечення їх розвитку; 3) планування робіт: організація трудових відносин, у тому числі застосування засобів впливу, мотивація, контроль та оцінка результатів; 4) розробка стратегій управління дисциплінарними відносинами.3. На основі дослідження видів, причин та втрат від порушень дисципліни праці наведено їх класифікацію на макро- і мікрорівнях на підставі встановлення залежності порушень від сукупності причин, різних за своїм походженням, установлено економічні, соціальні та психологічні втрати і наслідки недотримання вимог дисципліни праці. Запропоновані підходи мають практичне значення та можуть бути використані для визначення якості управлінських рішень у дисциплінарній сфері з метою покращення стану дисципліни праці на державному та регіональному рівнях.4. Дослідження мотивації дисципліни праці дозволило встановити, що зв’язок між мотивацією та дисципліною праці відсутній, не виявлено залежності понять «мотивація і демотивация дисципліни праці», не розроблено систему позитивної мотивації, не структуровано особливості мотивації за різновидами дисципліни праці. З урахуванням складності та багатогранності мотиваційних процесів запропоновано *механізм мотивації дисципліни праці*, який включає: визначення об’єкта, чинників, стимулів, потреб дисципліни праці за суб’єктами господарювання з урахуванням регіональних, галузевих, професійних особливостей, ступеня готовності до дисциплінарної перебудови (мотиваційної, операційної, безпосередньо дисциплінарних змін).5. Дослідження концептуальних підходів до вирішення проблеми дисциплінарної відповідальності в економіці України дозволило визначити *дисциплінарну відповідальність* як сукупність примусових заходів, передбачених законодавством про працю, застосованих до працівників як покарання за дисциплінарну провину, що тягне за собою накладання на винну особу дисциплінарного стягнення, передбаченого законом. Розроблено комплексну систему дисциплінарної відповідальності, яка поєднує особливості суб’єкта відповідальності та перелік його категорій у сполученні із видами дисциплінарної відповідальності (загальної та спеціальної), дисциплінарну практику та дисциплінарне провадження. Дана система дає змогу відокремити дисциплінарну від інших видів відповідальності, підсилити її вплив у ринкових умовах господарювання.6. У результаті аналізу важелів колективно-договірного регулювання як ефективного засобу запровадження механізму дисциплінарних відносин в Україні на підставі порівняльного аналізу змісту генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів встановлено, що положення щодо дисципліни праці та вдосконалення дисциплінарних відносин у цих договірних документах не відповідають дійсним потребам щодо їх досягнення. Запропоновано напрями вдосконалення дисциплінарних та подолання негативних наслідків неправових відносин, першочерговим серед яких є розробка відповідних регіональних програм при підтримці органів місцевого самоврядування, підприємств, інших суб’єктів господарювання, профспілок згідно з вимогами Закону України «Про основи національної безпеки України».7. Система регіонального управління в Україні не націлена на забезпечення високого рівня дисципліни праці. Дослідження кількісних та якісних показників дисципліни праці показало, що в Донецькій області простежується тенденція зростання кількості простоїв і прогулів. Напрями вирішення зазначених проблем обґрунтовано в проекті Регіональної угоди між Донецькою облдержадміністрацією, профспілковими об’єднаннями Донецької області та Донецькою обласною організацією роботодавців на 2007-2008 рр., де враховано пропозиції автора щодо визначення основних напрямків удосконалення дисциплінарних відносин у регіоні, а саме: розробки Регіональної програми подолання неправових відносин, забезпечення ефективної взаємодії регіональних органів управління, роботодавців та профспілок у зміцненні дисципліни і порядку на підприємствах області, встановлення чітких гарантій та механізмів захисту економічних, правових, соціальних і трудових прав та інтересів роботодавців і найманих працівників.8. Оцінка проблем та напрямків формування і розвитку дисциплінарних відносин на виробничому рівні здійснювалась на основі виділення настанов на дисципліну праці: дуже сильних, сильних, суперечливих та слабких. Більшості обстежених підприємств притаманні суперечливі та слабкі настанови. Сильні настанови представлені обмежено. Не створено сприятливих умов для розвитку дисципліни як риси особистості, простежуються певні тенденції її деградації. Це негативно впливає на розвиток дисциплінарних відносин, стримуючи їх сталий розвиток, і обумовлює необізнаність визначення шляхів комплексного вдосконалення даних відносин. Розв’язанню цієї проблеми сприяє розроблена автором дисертації методика проведення моніторингу стану і причин порушень дисципліни праці із визначенням результативності заходів впливу на порушників дисципліни праці та характеру впливу чинників мікросоціального середовища на дисциплінованість працівника.9. Дослідження стану внутрішнього трудового розпорядку підприємства дозволило визначити основні напрями його вдосконалення в контексті зміцнення дисциплінарних відносин. Розроблено макет положення правил внутрішнього трудового розпорядку та культури дисципліни вугільної шахти з урахуванням інституційних та правових вимог. *Культура дисципліни*єякісною формою дисциплінарних відносин, яка базується на принципах поваги та відповідального ставлення до правових норм, гарантій, вимог забезпечення безпеки, продуктивності праці, сумлінного виконання власних обов’язків, завдань та вимог ефективного виробництва.10. З метою вирішення проблеми обґрунтування напрямів формування дисциплінарних відносин залежно від професійного рівня працюючих у дисертації обґрунтовано поняття *«оцінювальні характеристики професіоналізму»,*до складу яких входять: професійно важливі якості, корпоративні вимоги, професійні навички, дисциплінарні характеристики, встановлено взаємозв’язок між ними, визначено необхідність та напрями застосування в колективному та трудовому договорах.11. Оцінка стану розвитку дисципліни праці на державному та регіональному рівнях дозволила встановити, що система обліку та звітності дисципліни праці, що склалась в Україні, не дає можливості проведення комплексної кількісної оцінки її стану і перспектив розвитку, а визначення якісних характеристик дисципліни ускладнено через брак необхідної інформації. На регіональному рівні оцінюються показники простоїв і прогулів робочого часу в цілому в людино-годинах, на одного середньооблікового працівника (у годинах), кількість невідпрацьованих одним працівником годин (окрім простоїв, прогулів). Простежується тенденція зростання простоїв і прогулів. На рівні підприємства в загальних втратах робочого часу значну частку займають оплачувані втрати робочого часу внаслідок вимушених простоїв.12. З метою підвищення ефективності управління дисциплінарними відносинами в дисертації розроблено їх науково-методичне забезпечення, яке включає: 1) методику кількісно-якісної оцінки дисципліни праці в Україні, що базується на сполученні статистичних та соціологічних даних; 2) методику побудови «дерева показників», яка включає агрегацію показників за рівнями господарювання. На рівні держави – це інтегральна оцінка її кількісного стану і рівня якості, тобто рівень *дисциплінованості праці,*який дозволяє визначити рівень благополуччя країни, регіону, галузі відповідно стану дисципліни праці. Інтегральний показник формується на основі *комплексних показників,*що включають кількісні та якісні характеристики рівня дисципліни праці. На рівні підприємства розраховуються *окремі показники* рівня дисципліни праці у вигляді коефіцієнтів втрат робочого часу через порушення дисципліни праці. Надається розгорнута оцінка якісних характеристик дисципліни за рівнем освіченості, умовами праці, типами трудової поведінки працівників. На особистісному рівні *(одиничні показники)* оцінюється рівень утрат робочого часу за видами поведінки працівників.13. З метою прогнозування та попередження найбільш розповсюджених втрат робочого часу, їх зниження та підвищення рівня дисципліни праці в суспільстві в дисертації розроблено економіко-математичні моделі запобігання ризиків від порушень дисципліни праці на виробничому рівні та моделі відтворювальних процесів забезпечення дисципліни праці в Україні та регіоні.14. Обґрунтовано концептуальні засади стратегії дисциплінарних відносин на виробничому, регіональному та національному рівнях. Визначено стратегічні орієнтири та засоби формування дисциплінарних стратегій на підприємстві. Обґрунтовано взаємозв’язок організаційних та дисциплінарних стратегій на виробничому рівні. Досліджено взаємозв’язок між стадіями життєвого циклу підприємства, стратегіями розвитку підприємства та дисциплінарними стратегіями. Визначено узагальнену модель управління дисциплінарними відносинами підприємства. |

 |