

Марченко І.В.

здобувач кафедри трудового та господарського права Харківського національного університету внутрішніх справ

СУЧАСНА НАУКОВА ДУМКА ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Дисципліна праці є предметом вивчення різних наук, що безпосередньо пов'язано з багатогранністю цієї суспільно-юридичної категорії. Її розглядають психологи, соціологи, економісти, юристи. Об'єктом дослідження вчених у сфері психології виступає той аспект поведінки людини, яка стосується її внутрішньої готовності підкорятися встановленим правилам у процесі трудової діяльності. Науковців цікавлять як психологічні процеси, що властиві періоду виникнення цієї готовності, так і мотиви порушення встановлених правил поведінки.

Соціологія як наука про суспільство вивчає дисципліну праці з позиції її цінності для розвитку людського суспільства на шляху матеріального і духовного прогресу. Дослідження економістів направлені на виявлення економічного ефекту від дотримання тих чи інших правил трудової дисципліни, а також на обґрунтування під цим кутом зору подальших шляхів нормативного удосконалення.

Ми вважаємо слушною позицію авторів підручника «Трудове право України» Г.І. Чанишевої і Н.Б. Болотіної, які вказують, що зараз організаційно-економічні методи управління дисципліною праці повинні все більше набувати ознак наукового підходу і не тільки стосовно структурно-виробничих елементів певної системи, але і в справі організації виробництва в цілому [1, с. 302].

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.

Як один з основних принципів правового регулювання праці, дисципліна відображає у стислій формі суть чинного трудового законодавства у сфері встановлення порядку в процесі трудової діяльності, забезпечення виконання обов'язків суб'єктами трудових правовідносин.

Беручи за основу визначення принципів права як нормативних засад права, що визначають загальну направленість, основні особливості і найбільш суттєві риси правового регулювання, сформулюємо поняття дисципліни як одного з принципів трудового права. 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. На наш погляд, 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, виконань розпоряджень осіб, що здійснюють керівництво процесом праці тощо.

Наступний трудовий обов'язок працівника полягає в дотриманні встановленого режиму роботи. Це означає, що робочий час повинен раціонально використовуватися в інтересах підтримання високої продуктивності праці. Крім того, працівник зобов'язаний вживати заходів до усунення причин, які перешкоджають нормальному трудовому процесу або ускладнюють його.

Дотримання правил охорони праці і техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці також є однією із складових дисципліни праці як принципу правового регулювання трудових відносин.

Трудова дисципліна виступає невід'ємною складовою частиною трудових правовідносин, оскільки останні є двостороннім добровільним юридичним зв'язком працівника з роботодавцем, відповідно до якого працівник бере на себе обов'язок за винагороду виконувати певну трудову функцію на даному підприємстві, в установі, організації з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець, у свою чергу, зобов'язується створювати належні умови праці та оплачувати її відповідно до законодавства, колективного і трудового договору [2, с. 106].

Трудова дисципліна носить складний, комплексний характер, адже вона не вичерпується належним виконанням якогось одного обов'язку. Вона завжди стосується системи прав і обов'язків, що кореспондують ним, іншими словами, сукупності норм, правил, стандартів, яких необхідно дотримуватись в інтересах високоякісного функціонування усього суспільного виробництва. Дія юридичної сили вказаних обов'язків як елементів трудового статусу на поведінку і свідомість працівників припиняється разом із припиненням трудових правовідносин.

Система сучасного трудового права складається з інститутів. Інститути трудового права – об'єктивно утворені структурні компоненти, покликані в рамках предмета даної галузі права регулювати з необхідною деталізацією окремий вид суспільно-трудова відносин або окремий елемент (сторону) складних трудових правовідносин. Правовий інститут являє собою уособлений блок будь-якої галузі права, якому притаманні: однорідність фактичного змісту; юридична єдність правових норм; повнота регульованих відносин. В силу цих ознак будь-який інститут трудового права виконує притаманну лише йому регулятивну задачу і не входить в колізію з іншими структурними елементами системи права. Кожний інститут трудового права виокремлюється в межах системи галузі за інтелектуально-вольовим змістом. Його зміст виражено в специфічній групі понять, загальних положень, термінів. Так, інститут дисципліни праці складають такі поняття, як дисципліна, службова дисципліна, дисциплінарний проступок, дисциплінарні стягнення, заохочення тощо. Таким чином, як інститут трудового права, дисципліну праці слід представляти у вигляді сукупності правових норм, які регулюють внутрішній трудовий розпорядок та забезпечують належне виконання суб'єктами трудових відносин своїх обов'язків.

З правової точки зору юридична категорія «дисципліна праці» виступає як фактична поведінка учасників трудового процесу, тобто «рівень дотримання всіма на виробництві дисципліни праці» [3, с. 282]. Цей рівень може бути високим, якщо всі учасники трудового процесу дотримуються вимог дисципліни праці; середнім – якщо працівники в цілому дотримуються таких вимог, але у окремих з них є певні відхилення, порушення; низьким – якщо мають місце багаторазові, масові порушення працівниками правил внутрішнього трудового розпорядку.

Таким чином, дисципліна праці як фактична поведінка – це точне і беззаперечне дотримання встановлених трудовим законодавством правил поведінки суб'єктів трудових відносин.

Аналіз дисципліни праці як правової категорії в усіх її практично значущих аспектах дозволяє нам послідовно перейти до її юридичного визначення. На наш погляд, під дисципліною праці в сучасних умовах необхідно розуміти формування якісно нових підходів до врегулювання взаємовідносин між найманим працівником та роботодавцем, в тому числі і шляхом удосконалення чинного законодавства з дисципліни праці, що регулює порядок дотримання суб'єктами трудових правовідносин виконання своїх трудових обов'язків за допомогою методів заохочення та відповідного впливу, які забезпечують належний процес праці.

Література

1. Трудовое право Украины / [Под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной]. – Х.: Одиссей, 1999. – 480 с.
2. Трудовое право. Учебник / [Кол. авт. Н.А. Бриллиантова, И.Я. Кисилев, В.Г. Малов и др.]. – М.: Проспект, 1997. – 448 с.
3. Трудовое право России / [Под ред. В.Н. Толкуновой]. – М.: Юрист, 1995. – 448с.

Марченко, І.В. Сучасна наукова думка щодо визначення дисципліни праці [Текст] / І.В. Марченко // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 215-218.