

4. І. Ласько. Класифікація джерел права соціального забезпечення України / Ласько І. / Вісник Львівського Університету. Серія юридична. Випуск 47. – 2008. – С. 117-123
5. Право соціального забезпечення: Навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, С. М. Синчук та ін. / За ред. П. Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. – 496 с.

**Колеснік Т.В.**

*доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності,  
Навчально-науковий інститут права та масових комунікацій  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

**ПРАВОВА ПРИРОДА  
МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ**

Що стосується питання методів забезпечення дисципліни праці, то необхідно зауважити, що такі, на відміну від засобів, з часів становлення інституту дисципліни праці в СРСР не змінились, змінився лише пріоритет їх застосування (у зв'язку із звільнення законодавця й суспільства від ідеологічного розуміння праці). При цьому, пріоритетність застосування таких методів сьогодні залежить від різних факторів, зокрема, процесів гуманізації, дотримання прав та інтересів сторін трудових правовідносин, відсутність обов'язку роботодавця забезпечувати дисципліну праці в окремих випадках конкретними методами та т.п.

Так, хоч в сучасній науці трудового права відсутній універсальний підхід до розуміння методів забезпечення дисципліни праці, все ж таки, аналізуючи й узагальнюючи низку наукових праць в яких порушувалось це питання, можна зробити висновок, що основними методами забезпечення дисципліни праці, у широкому сенсі, є добровільні й недобровільні методи. При цьому, якщо ж такі методи розглядати вужче, то доцільним буде виокремити наступні їх види:

1. Педагогічні методи (методи переконання, виховання та перевиховання). В доктрині трудового права прийнято вважати, що такий метод є основним у забезпеченні «свідомого ставлення до праці, оскільки він найпоширеніший і застосовується до всіх без винятку працюючих» [1, с. 404], головним чином, в таких формах, як: критика, самокритика, діалог, полеміка та т.п.

Поряд із цим, слід зауважити, що метод переконання в процесі забезпечення дисципліни праці, за своєю суттю, є методом активного впливу на свідомість людини і тим самим на його поведінку, який застосовується з тим, щоби спонукати конкретного працівника, групу працівників чи колектив загалом до дотримання дисципліни праці. В.І. Прокопенко підкреслює, що працівник повинен мати «тверді погляди, що полягають в усвідомленні необхідності дотримуватись приписів правових норм, котрі визначають внутрішній трудовий розпорядок, організувати свою поведінку і поведінку працюючих поряд відповідно до цих норм без будь-якого впливу чи примусу зі сторони». Відповідно, основною метою методу переконання є досягнення позитивного результату в процесі спонукання працівника до сумлінного виконання ним норм трудового права, добровільно, без примусу, за його власним переконанням [1, с. 405-406].

2. Заохочення. Заохочення працівників є елементом інституту дисципліни праці. Це певна форма суспільного визнання заслуг конкретного працівника, нагородження і надання пошани йому у зв'язку з досягнутими їм успіхами в праці, що тягне з собою надання такому працівникові певних пільг і переваг.

Загалом, заохоченням в трудовому праві прийнято розуміти в якості публічного висловлення пошани, визнання конкретного члена трудового колективу у відповідній формі. Тобто, заохоченням за дотримання дисципліни праці й успіхи в роботі загалом – є публічне визнання заслуг працівника з боку адміністрації підприємств, висловлення йому пошани в матеріальній чи моральній формі [2, с. 14-15].

Порядок та право застосування методу заохочення регламентується трудовим законодавством, локальними нормативно-правовими актами (наприклад, правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами колективного договору) передбачаються й інші види нематеріальної мотивації, серед яких особливе місце займають нагороди та почесні звання. Крім передбачених законами України державних нагород та почесних звань працівникам можуть вручатися корпоративні ордени і медалі, відзнаки, що виділяють співробітника або групу співробітників з яких-небудь ознаками (індивідуальні та групові звання; формений одяг з елементами іншого дизайну, ніж у рядових працівників; перехідний кубок; розміщення фотографії на дошці пошани або сайті компанії і т.д.) [3].

3. Примус (покарання). Із загальнотеоретичної позиції, під примусом розуміють такий метод впливу, який забезпечує здійснення тих чи інших дій суб'єктів права всупереч їх волі (тобто, є супротивною категорією поняттю переконання), через застосування керівником своїх владних повноважень.

В трудовому праві проблема примусу забезпечена в категорії дисциплінарного покарання, дисциплінарної відповідальності працівника за порушення дисципліни праці, як метод забезпечення такої дисципліни праці.

Загалом, питанню покарання за недотримання трудової дисципліни, як методу її забезпечення, у всі часи приділялась значна увага представниками різних наук, як вченими юристами, економістами, так і вченими соціологами, психологами. Особливу увагу заслуговує монографія В.М. Смирнова «Дисципліна праці в СРСР», яка вийшла у світ в 1972 році. Зокрема, вченим вперше детально було розглянуто поняття, правову сутність, зміст дисциплінарного проступку, а також дисциплінарного стягнення (хоча, вчений не аналізує систему заходів дисциплінарних стягнень, а лише прописує їх глибокий перелік видів), використовуючи наукові позиції й концепції загальної теорії права та кримінального права того часу [4, с. 45-54, 58-60]. Загалом, розглядаючи дисциплінарну відповідальність, В.М. Смирнов, зводить її до того, що порушник повинен зазнати негативних наслідків за порушення, оскільки вважає, що правова відповідальність – це обов'язок правопорушника зазнати збитків за факт вчинення такого делікту [4, с. 77-84]. За умов існування колишнього СРСР, як вже раніше зазначалось, несення відповідальності за дисциплінарний проступок спочатку носив обов'язковий характер, потім – обмежено диспозитивний (у сенсі: уповноважена особа повинна була покарати порушника одним з передбачених законодавством та локальними нормами санкціями, проте, могла обирати вид такої санкції на користь працівника), а сьогодні, з демократизацією нашої держави, економіки та ринку праці, – ліберально диспозитивний характер (роботодавець в праві накладати на порушника санкцію чи не накладати, якщо накладати, то, обирати яку саме, за умови її пом'якшення).

В сучасних умовах, як відзначає І.В. Гушчін, дисциплінарну відповідальність наймач застосовує і як правовий засіб примусу працівника до виконання трудових обов'язків, і як законну форму впливу на порушників трудової дисципліни, що передбачає відповідальність працівників перед наймачем за вчинений дисциплінарний проступок. При цьому, вчений зауважує, що якщо суб'єктом дисциплінарного проступку є працівник, який перебуває у трудових правовідносинах з конкретним наймачем і в силу цього зобов'язаний підкорятися трудовому розпорядку, дисциплінарному статуту, посадової інструкції, то потрібно розрізняти два види суб'єктів дисциплінарного проступку: загальний (будь-який працівник, який учинив дисциплінарний проступок і який несе персональну відповідальність) та спеціальний (посадова особа організації, права якої встановлені особливими нормативними актами і поширюються на окремі категорії працівників з особливим характером праці). В свою чергу, об'єктами дисциплінарного проступку є трудові обов'язки працівника, закріплені в посадових положеннях, інструкціях, технічних правилах, і трудових розпорядках, встановлених у конкретного роботодавця правилами внутрішнього трудового розпорядку і статутами про дисципліну [2, с. 16].

Виходячи з цього, слід зауважити, що в період становлення ринкової економіки в державі, дисциплінарна відповідальність, під якою розуміють правовий засіб «забезпечення належного виконання працівником трудових обов'язків» [5, с. 4], визнається ефективним методом забезпечення і укріплення дисципліни праці, хоча, все далі, вона втрачає свою ефективність в застосуванні і впливі на порушників зокрема й на працівників загалом. Приміром, К. Оксінойд слушно зазначає, що сьогоденний стан соціально-трудова відносин дає достатньо підстав для того, щоб сильно сумніватися щодо того, що загроза звільнення, штрафу або іншого покарання є дієвим заходом підтримання трудової дисципліни персоналу на необхідному рівні. Про це говорять і численні дані про реальний стан дисципліни праці в західних компаніях, що стали доступними, завдяки зняттю інформаційного «завіси» [6, с. 11].

Таким чином, зважаючи на вищевикладене, можна зробити наступні висновки. Основними методами забезпечення дисципліни праці є наступні: педагогічні методи (методи переконання, виховання та перевиховання); заохочення (форма суспільного визнання заслуг конкретного працівника, нагородження і надання пошани йому у зв'язку з досягнутими їм успіхами в праці, результатом яких є надання працівникові певних пільг і переваг); примус (метод впливу, який забезпечує здійснення тих чи інших дій суб'єктів права всупереч їх волі, через застосування керівником своїх владних повноважень).

### **Список використаних джерел:**

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. / В.І. Прокопенко – Харків: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
2. Гушчін І.В. Система юридических процедур, направлених на укріплення трудової дисципліни. / І.В. Гушчін // Механізм правового регулювання общественных отношений: теория и практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Гродно, 4-5 апреля 2008 г.) / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: Р.Н.Ключко (отв. ред.) [и др.]. – Гродно: ГрГУ, 2008. – С. 12-21.
3. Рутицкая В. Система нематериального стимулирования персонала / В. Рутицкая [Електронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module>

4. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. / В.Н. Смирнов – Ленинград: Изд-во ЛГУ, 1972. – 119 с.

5. Жукова Ю.А. Дисциплинарная ответственность работников как правовое средство обеспечения исполнения трудовых обязанностей: Дис. ... канд. юрид. наук, Специальность: 12.00.05. / Юлия Антоновна Жукова. – Саратов, 2005. – 183 с.

6. Оксина К. Управляем трудовой дисциплиной / К. Оксина // Кадровик. Кадровый менеджмент, 2010, № 1. – С. 11-20.

**Кравченко І.М.**

*доцент кафедри правознавства,*

*Севєродонецький інститут*

*Міжрегіональної Академії управління персоналом*

## **ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА НЕВІДПОВІДНІСТЬ ЗАЙМАНИЙ ПОСАДІ У ХІХ-ХХ СТОЛІТТІ**

Досліджуючи тенденції розвитку правового регулювання звільнення працівників за невідповідності займаній посаді варто відмітити, що необхідність урегулювання звільнення працівників внаслідок недостатньої кваліфікації виникла ще в 1835 році, коли значного попиту набувала наймана промислова праця. Загалом свідченням цього стало прийняття «Положення про відносини між господарями фабричних установ і робочими людьми, які вступали за наймом» від 24 травня 1835 року [1], основні положення якого передбачали дві підстави звільнення, а саме: 1) у зв'язку з невиконанням працівником трудових обов'язків, яка включала в себе звільнення працівника з недостатньою його кваліфікацією; 2) за його дурну поведінку, що свідчила про недотримання працівником встановлених порядків та правил.

Так, з аналізу даного Положення бачимо, що зміст кожної із цих підстав на той час визначено не було, що у свою чергу унеможливило належно вирішити питання розірвання договору між роботодавцем та працівником без порушень прав та свобод кожного із сторін даних трудових правовідносин.

Значно згодом, для усунення вказаних недоліків, були прийняті «Правила про нагляд за фабричною промисловістю, про взаємні відносини фабрикантів і робітників та про збільшення числа чинів фабричної інспекції» від 03 червня 1886 року, які більш детально визначали підстави звільнення та порядок розірвання трудового договору між роботодавцем та працівником. Отже, як бачимо, хоча чіткого порядку розірвання трудового договору не було, проте значного оберту набирала практика звільнення недостатньо кваліфікованих працівників.

Ще одним не менш важливим актом, що визначав порядок розірвання трудового договору в цей період є Закон «Про нагляд за закладами фабричної промисловості і про взаємні відносини фабриканта і робітників», який прийнятий 3 липня 1886 р.

Вагомий внесок у становлення законодавства про припинення правовідносин у сфері трудової діяльності належить Кодексу Законів про Працю РРФС, прийнятого у 1918 році [2], який закріпив можливість звільнення «у випадку явної непридатності до роботи, за спеціальною