

6. Олійник О. Д., Мулявка Д. Г. Правовий статус фіскальних органів України та держав-членів ЄС. Ірпінь.: НУДПСУ.2016. 164 с.
7. Про зовнішньоекономічну діяльність: Закон України від 16.04.1991 № 959-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1991. № 29. С. 377.
8. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. Відомості Верховної Ради України (ВВР). 2016. №.4 С. 43.
9. Про державний захист працівників суду і правоохоронних органів: Закон України від 23.12.1993 № 3781-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1993. №11. С. 50.

УДК 349.2

**Олійник С.Д.,**  
аспірант кафедри трудового  
права та права соціального  
забезпечення юридичного факультету  
КНУ імені Тараса Шевченка

### ТЕНДЕНЦІЇ ПОДАЛЬШОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В УКРАЇНІ

*У статті проаналізовано специфіку перспектив подальшого розвитку правового регулювання трудової дисципліни в Україні. Виведено перелік тенденцій подальшого розвитку правового регулювання трудової дисципліни в Україні. З'ясовано сутність та зміст кожної з них. Охарактеризовано особливості їх взаємозв'язку.*

**Ключові слова:** *правове регулювання, трудова дисципліна, праця, тенденції подальшого розвитку, дисципліна праці.*

*In the article the specific prospects of further development of legal regulation of labor discipline in Ukraine are analyzed. The list of tendencies of further development of legal regulation of labor discipline in Ukraine is presented. The essence and content of each of them have been clarified. The characteristics of their relationship are characterized.*

**Keywords:** *legal regulation, labor discipline, labor, tendencies of further development, discipline of labor.*

Тенденції, в свою чергу, визначають орієнтири для відповідного оновлення. На відміну від проблем, вони віднаходять шляхи подальшого розвитку та удосконалення, забезпечення максимально ефективної реалізації своїх прав суб'єктами трудових правовідносин в межах віднаходження шляхів до підвищення високоефективного виконання трудової функції в перспективі. Актуальність аналізу тенденцій дозволить запровадити належні та ефективні інструменти інституту дисципліни праці, які в майбутньому зможуть на необхідному рівні будувати необхідні умови для самореалізації працівників в межах їх трудового потенціалу.

Питання проблематики правового регулювання трудової дисципліни та питання тенденції розвитку даного інституту знайшли своє відображення в дослідженнях таких учених як В.А. Багрій, Н. Б. Болотіна, О. Л. Войно-Данчишина, Д.Ю. Гладких, В.О. Голобородько, В.В. Гончаров, Г.Ю. Гончаров, Ю. В. Дем'янчук, М.О. Дей, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, Н.А. Іщенко, К. В. Коваленко, Д. Є. Кутоманов, А. Я. Кибанов, Р.І. Кондратьєв, І.В. Лазор, І.В. Марченко, Н.О. Мельничук, М. О. Міщук, О.Т. Панасюк, Ю.П. Пилипенко, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, М.О. Родіонова, М.В. Семикіна, Ю. В. Топчєєва, Т.М. Фахрутдінова, В.В. Форманюк, С. В. Цветков, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О.М. Ярошенко та інші.

Переходячи до розгляду тенденцій, відзначимо, що в загальному розумінні, тенденція - напрям розвитку чого-небудь [1, с.72], тобто це загальний напрям розвитку, що включає в себе різної природи зміни окремого явища, які розвивають його в окремому напрямку. Отже, для формування розуміння про наявність та зміст тенденцій правового регулювання праці жінок, важливим аспектом є визначення об'єкту, який розвивається, тобто об'єкту, щодо якого встановлюються тенденції.

Якщо до недавнього часу правове регулювання трудової дисципліни розвивалося переважно шляхом посилення заходів дисциплінарного впливу, то в умовах ринкової економіки акцент робиться на чіткій регламентації взаємних прав і обов'язків сторін трудового договору, створенні системи стимулювання високоякісної праці працівників, комфортного психологічного виробничого середовища, підвищенні рівня культури спілкування на виробництві. Використання засобів трудового права для забезпечення сприятливого психологічного клімату в організації повинно стати новим напрямком у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни [2, с.17]. Таким чином, можемо спостерігати загальну направленість розвитку правового регулювання дисципліни праці, що розкриває зміст відповідних тенденцій. Саме в переході від примусу до різнопланового стимулювання високоякісного здійснення трудової функції.

Д. Є. Кутومانов вказує на наявність сучасної тенденції забезпечення трудової дисципліни через посилення ролі економічних, організаційних методів, тобто способів впливу, що полягають у зміні свідомості людини, її відношення до роботи та її результатів, створенні сприятливих, комфортних умов для сумлінної, високопродуктивної праці [3, с.282]. Таким чином підтверджується теза про перехід від примусу, як методу забезпечення дисципліни праці до економічних та організаційних, які повинні сприяти створенню належних та комфортних умов праці, що, в свою чергу, підвищує рівень дисципліни праці.

М.В. Семикіна виокремлює таку тенденцію мотивації економічно активного населення на ринку праці як встановлення стимулів до високопродуктивної праці, а саме індивідуальних заходів матеріального і морального стимулювання, таких як встановлення рівня грошової винагороди, зокрема доплат і премій; підвищення професійного розряду, доручення складних і відповідальних завдань, відрядження на навчання за рахунок підприємства [4, с.137]. Фактично, в даному випадку основну увагу зосереджено на економічних засобах стимулювання дисципліни праці, зокрема шляхом підвищення матеріального становища працівника. Водночас звертається увага і на питаннях можливості професійного зростання працівника, як фахівця, під час виконання ним більш складних та відповідальних завдань або проходження відповідного навчання.

Однією із нових тенденцій правового регулювання трудового розпорядку і дисципліни праці у постсоціалістичних країнах є поєднання приватноправових та публічно-правових засад, при цьому акцент зроблено на приватноправових методах. Новий підхід полягає у тому, що забезпечення належних трудового розпорядку і дисципліни праці є передусім та головним чином справою роботодавця, який у рамках визнаною законом директивної влади, тобто права вимагати від працівників виконання обов'язків за трудовим договором, правил внутрішнього трудового розпорядку має можливість за допомогою сучасного менеджменту так організувати трудовий процес, щоб було забезпечено нормальне та ефективне функціонування виробництва, що є необхідною умовою порядку і дисципліни в організації [2, с.17]. Таким чином, дисципліна праці отримує більш індивідуальний характер, а стандарти її дотримання можуть бути різними на різних підприємствах. Зокрема підхід щодо запровадження більш лояльних до працівника правил трудової дисципліни може бути одним із мотиваційних елементів для вибору ним місця роботи та здійснення трудової функції на якісному рівні.

Враховуючи наведене, можемо виділити наступні тенденції правового регулювання дисципліни праці:

- 1) Організаційно-мотиваційна (розкривається через застосування психологічно-організаційних засобів стимулювання належного відношення працівника до виконання своєї трудової функції).
- 2) Матеріально-мотиваційна (розкривається у підвищенні матеріального становища працівника з метою стимулювання дотримання ним дисципліни праці).
- 3) Індивідуально-направлена (розкривається через зміну основного джерела регулювання правил дисципліни праці з загальних норм законодавства на акти локальної дії в межах кожного окремого підприємства).

Організаційно-мотиваційна тенденція правового регулювання дисципліни праці заключається у пошуку та унормуванні нових психологічно-організаційних засобів впливу на працівника, зокрема організаційних методів, які полягають у вдосконаленні організації виробництва в частині управління персоналом, яке є складовою частиною управління

підприємством і має бути спрямовано на задоволення як потреб підприємства, так і інтересів його працівників і суспільства в цілому. Праця може бути ефективною в комплексі з належною організацією виробництва та управління [5, с.326,327]. Відзначається також, що організаційний вплив направлено на організацію процесу виробництва та управління та включає організаційне регламентування, організаційне нормування та організаційно-методичне інструктування [6, с.36]. Організаційні методи забезпечення трудової дисципліни є досить дієвими, оскільки дозволяють конкретизувати трудові обов'язки працівників різних рівнів. При цьому кожний працівник отримує безпосередню вказівку на коло своїх трудових обов'язків та ті межі, за які його поведінка, в даному конкретному підприємстві, на даній конкретній посаді, виходити не може. В цьому проявляється «контрольована свобода» працівника, який діє в межах наданих йому повноважень, обирає той спосіб виконання своїх трудових обов'язків, який найбільше йому підходить, але при цьому знає міру дозволеного.

До цієї ж тенденції можна віднести запровадження та використання соціально-психологічних методів, в число яких входять: соціальний аналіз колективу, соціальне планування, участь персоналу в управлінні, соціальний розвиток колективу, психологічний вплив на працівників (формування груп, створення нормального, психологічного клімату), моральне стимулювання, розвиток у працівників ініціативи і відповідальності [6, с.39-40]. Слід зазначити, що соціально-психологічні засоби забезпечення та зміцнення трудової дисципліни відносяться до комплексних методів, які певною мірою включають організаційні, адміністративні. Змінюється лише при цьому підхід до використання тих чи інших засобів, який виявляється заснованим на соціально-психологічних особливостях працівника чи службовця.

З метою впровадження відповідної тенденції в національне законодавство, пропонуємо викласти абзац 1 статті 140 КЗпП України в наступній редакції:

*«Трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується застосуванням роботодавцем організаційних та соціально-психологічних методів, створенням необхідних економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.»*

*Порядок застосування організаційних методів, які можуть звужити обсяг, охоронюваних законодавством прав працівника, визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку.»*

Таким чином, деталізується забезпечення роботодавцем організаційних умов, шляхом вказання дій, завдяки яким відповідні умови забезпечуються. Відзначимо, що, на нашу думку, подібна конкретизація є достатньою на даному етапі, оскільки дає можливість роботодавцям самостійно обирати найбільш релевантні та ефективні методи забезпечення організаційних умов на підприємстві, враховуючи специфіку сфери діяльності, однак водночас загалом визначає за ним обов'язок такі методи використовувати. Водночас, посилення на правила внутрішнього трудового розпорядку у випадку використання методів, що впливають на обсяг прав працівника дозволить унормувати порядок їх застосування шляхом погодження трудовим колективом, що буде гарантією відсутності порушень прав працівника зі сторони роботодавця.

Альтернативним варіантом впровадження відповідної тенденції може стати використання невиключного переліку подібних методів та заходів, однак, практика тлумачення контролюючими органами норм законодавства може негативним чином вплинути на діяльність роботодавців шляхом застосування санкцій за невикористання методів забезпечення організаційних умов, які не можуть бути застосовані на окремому підприємстві через специфіку його діяльності та відповідну організацію праці, однак, які є в законодавчо встановленому переліку.

Наступною тенденцією є матеріально-мотиваційна, яка розуміється через використання заходів підвищення матеріального становища працівника з метою стимулювання дотримання ним дисципліни праці.

Основною формою матеріального стимулювання працівників прийнято вважати оплату праці [7, с. 96]. Дійсно, заради отримання оплати за роботу працівник і вступає у трудові правовідносини, і саме заробітна платня виступає основним стимулом, заради якої працівник влаштовується на роботу. Але необхідно звернути увагу, що система заохочень застосовується у випадку прояву більш активної трудової діяльності працівника, яка перевищує загальні повсякденні вимоги покладених на нього обов'язків. Тому не всі засоби оплати праці є заохоченнями, а лише ті, які застосовуються за які-небудь трудові досягнення. Отже, ми не вважаємо за доречне розглядати заробітну платню як один із видів заохочення.

На практиці найбільш поширеним є встановлення таких видів матеріальних заохочень як

грошова винагорода, нагородження коштовними подарунками, надання житлових приміщень, оплата туристичних путівок тощо.

Відзначається, що матеріальне стимулювання може застосовуватися індивідуально до працівника, до бригади або іншого підрозділу, або комплексно до працівників організації (наприклад, загальне підвищення заробітної плати або премія від прибутку за річними результатами). Розмір матеріальної винагороди конкретного працівника може визначатися з використанням методів визначення особистої участі в результатах [8, с. 133]. Фактично, матеріальне, здійснюване шляхом задоволення матеріальних потреб і встановлення залежності між обсягами праці та розміром одержуваних благ. Таким чином, прослідковується прямий зв'язок належним чином виконаної роботи та заходів стимулювання, що вказує на наявність стимулу для працівників виконувати роботу у встановленому об'ємі та належної якості.

Разом з тим, до недоліків матеріального стимулювання можна віднести те, що результати праці нерідко важко піддаються оцінці; поширені системи матеріального стимулювання нерідко знижують ефективність управління; поглинаючи значні кошти [9, с.44-45]. Відтак, важливим елементом встановлення регламентування матеріального стимулювання працівників є підготовка та запровадження релевантної системи оцінки результатів роботи, яка дозволить працівнику претендувати на додаткові блага.

Разом з тим, матеріальна мотивація є не лише визначальною, але і метою всього процесу роботи. Це звичайно не є позитивним аспектом розвитку суспільства, але є його реалією сьогодення. Тому в країнах, де розвиток ринково-економічних відносин не досяг необхідного рівня, використання матеріального стимулювання є найефективнішим засобом зміцнення трудової дисципліни [10, с.754]. Враховуючи доволі важливий статус матеріальної мотивації, з метою відображення матеріально-стимулюючої тенденції, вбачаємо необхідність доповнити статтю 140 КЗпП України абзацом 3 наступного змісту:

*«Власник або уповноважений ним орган, з метою забезпечення економічних умов, може запроваджувати додаткові виплати працівникам, в грошовій або натуральній формі, підстави, умови та порядок отримання яких передбачаються трудовим договором, колективним договором або наказом по підприємству».*

Відповідна норма запровадить можливість роботодавця, в разі виникнення необхідності, запроваджувати матеріальне стимулювання працівників. Важливим є те, що відповідне стимулювання здійснюється додатково, тобто не включається до прямої оплати праці робітника, умови отримання якого повинні бути чітко врегульовані в один з наведених способів, що дозволить працівнику реалізувати право на її отримання, та в разі виникнення спору буде правовою підставою для захисту інтересів працівника. Крім того, чітка регламентація порядку отримання додаткових матеріальних благ дозволить працівнику розуміти обсяг своїх прав та можливість їх реалізації.

Враховуючи необхідність наведених вище змін, важко не погодитись із думкою О. Л. Войно-Данчишиної, яка зауважує, що існуюча на сьогодні законодавча регламентація мотивації далека від ідеалу, але вона дає суб'єктам трудових відносин можливості локальної нормотворчості [11, с. 96]. Саме з поступовим переходом до відповідного унормування дисципліни праці та розширення її можливих меж пов'язано третя індивідуально-направлена тенденція.

Раніше у доктрині існувала позиція, за якої локальне регулювання має другорядне, допоміжне значення. Такий стан речей зберігався протягом тривалого часу і роль локального регулювання у трудовому праві зводилася до: 1) конкретизації загальних і галузевих норм, прийнятих у центральному порядку; 2) заповнення правових прогалів [12, с. 369]. Очевидно, що це було обумовлено радянським державним ладом, який заперечував будь-яке відхилення від керівного централізованого курсу і всі прояви правотворчості на локальному рівні. З цього випливає, що значення локального регулювання, локальних актів штучно обмежувалося і звужувалося і останні майже повністю відображали зміст загальних нормативно-правових актів.

В даному контексті, заслуговує на увагу погляд П.Д. Пилипенка, який вважає що локальна нормотворчість у трудовому праві – це фактично такий же напрям встановлення умов праці, як і централізовані правові приписи [13, с. 48]. Тобто автор однаково оцінює централізоване і локальне правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку, що є значним кроком вперед серед доктринальних поглядів науковців.

Слід взяти до уваги і думку Т.М. Фахрутдінової, яка стверджує, що тип суспільних відносин, які становлять предмет трудового права, впливає на використання певного виду

правового регулювання. Ті суспільні відносини, яким притаманний публічний характер, потребують централізованого правового регулювання (відносини нагляду і контролю), а ті суспільні відносини, які мають приватні договірні начала, потребують локального правового регулювання. Яскравим прикладом таких відносин є внутрішній трудовий розпорядок [14, с. 9]. З наведеним можна погодитися, однак, незважаючи на розширення сфери дії локального регулювання, не можна відкидати і нівелювати значення централізованого рівня регулювання. З даного приводу слід звернути увагу на точку зору Ю.П. Пилипенка, який зазначає, що практика локального регулювання дедалі більше відходить від використання локальних норм як елемента, що має доповнюючий характер у правовій системі, до визнання за ними самостійного регулятивного значення [15, с. 146]. Таким чином можемо прослідкувати тенденцію до поступового переходу до локального унормування трудових відносин в цілому, та дисципліни праці зокрема. Разом з тим, ми не підтримуємо повний перехід до локального регулювання відповідних правовідносин, оскільки встановлюючи централізоване регулювання, мінімальні гарантії, необхідні права та обов'язки сторін трудових правовідносин, держава залишається гарантом належного їх виконання та реалізації.

Відтак, нам більше імпонує позиція, що локальне нормативно-правове регулювання праці являє собою засноване на законі та здійснюване безпосередньо на підприємстві правове регулювання трудових відносин, окремі сторони яких у межах конкретного виробництва мають свої місцеві, специфічні особливості. Тобто, локальний нормативно-правовий акт конкретизує загальний щодо місцевих умов виробництва [16, с. 8]. Тобто, трудова дисципліна може бути достатньо конкретизована на підприємстві, однак в межах, встановлених законодавством. Відповідні межі можуть бути значно розширені з метою надання можливості максимально ефективно організувати виробничі процеси на кожному конкретному підприємстві, однак загальний вектор реалізації прав повинен залишатись врегульованим державою.

Норми КЗпП установлюють загальний порядок регулювання трудової дисципліни. Відзначається, що КЗпП наче «віддає» встановлення трудового розпорядку на підприємствах, установах, організаціях локальним актам. Положення вищевказаної статті є яскравим прикладом взаємодії центрального та локального методів правового регулювання у трудовому праві [17, с.53]. Вимоги статті 142 КЗпП України дійсно перекладають обов'язок формування змісту правил трудового розпорядку на суб'єктів трудових правовідносин, однак, на нашу думку, на законодавчому рівні повинні бути встановлені вимоги до їх змісту, що дозволить забезпечити включення до відповідних правил необхідних гарантій реалізації працівниками своїх прав, роботодавцям використовувати необхідні заходи впливу з метою забезпечення високопродуктивної праці. Відтак, пропонуємо викласти абзац 1 статті 142 КЗпП України, з урахуванням нашої попередньої пропозиції, в наступній редакції:

*«Правила трудового розпорядку повинні містити порядок прийому і звільнення працівників, основні права, обов'язки і відповідальність сторін трудового договору, режим роботи, час відпочинку, застосовувані до працівників заходи заохочення і стягнення, а також інші питання регулювання трудових відносин у даного роботодавця».*

Вважаємо, що за відповідної редакції норми, суб'єктам трудових правовідносин надається більш широка можливість до формування локальних правил трудового розпорядку, оскільки перелік елементів змісту правил внутрішнього трудового розпорядку не є виключним. Водночас, передбачено основні заходи, які забезпечують трудову дисципліну в колективі, та визначають основоположні питання взаємодії працівника та роботодавця в межах трудових відносин. Відповідна вимога дозволить забезпечити чітке формування змісту правил внутрішнього трудового розпорядку, водночас надаючи суб'єктам трудових правовідносин досить широку свободу у деталізації відповідних положень.

Враховуючи наведене, ми приходимо до висновку, що правове регулювання дисципліни праці, як правового інституту трудового права містить ряд проблем, які можуть бути вирішені шляхом внесення до діючого законодавства змін його вимог. Наявні проблеми пов'язані, зокрема із архаїчністю правових норм, що в результаті на сучасному етапі дає ряд недієвих та не систематизованих норм. Водночас, враховуючи необхідність належного регулювання інституту трудової дисципліни, який має на меті забезпечення високопродуктивної роботи, відповідне питання потребує подальших досліджень в цілях максимального його приведення до належної форми.

Щодо тенденцій розвитку правового регулювання дисципліни праці, відзначимо, що вони фактично є проявом пошуку шляхів вирішення ряду наявних проблем. Тенденції задають вектори

розвитку даного інституту, вказуючи на необхідні елементи інституту трудової дисципліни, що потребують удосконалення. Фактично, виявлені в межах дослідження тенденції, є проявом потреб підприємств та працівників, правовідносини в яких не є врегульованими або регулюються на неналежному для сучасного етапу розвитку правовідносин, рівні. У той же час, питання виявлення нових тенденцій, аналіз доцільності внесення відповідних змін потребує подальших наукових досліджень, що надасть можливість для забезпечення дієвості інституту дисципліни праці.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Білодід І.К., Бурячок А.А. та ін. Словник української мови. В 11 томах. Том 10. К. : Наук. думка, 1979. 658 с.
2. Форманюк В. В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05.; кер. роботи Г. І. Чанишева; Нац. ун.-т "Одеська юридична академія". Одеса, 2011. 20 с.
3. Кутоманов Д. Є. Шляхи вдосконалення правового регулювання непрямих методів забезпечення дисципліни праці. Науковий вісник Академії муніципального управління. Серія : Право. 2014. Вип. 2. С. 281-285.
4. Семикіна М.В., Іщенко Н.А., Родіонова М.О. Мотивація ефективної зайнятості: проблеми, тенденції, вибір стратегії. Монографія. Кіровоград: КОД, 2009. 200 с.
5. Трудове право : [підруч.]. В.В.Жернаков, С.М.Прилипко, О.М.Ярошенко та ін.; за ред. В.В.Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.
6. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом. М. : ИНФРА-М, 2005. 304 с.
7. Игнатьев Д.В. О материальном стимулировании трудовой активности работников сельского хозяйства. Правовые проблемы повышения трудовой активности на современном этапе. Куйбышев, 1995. 102 с.
8. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.0.05. Х., 2005. 212 с.
9. Гончаров В. В. Руководство для высшего-го управленческого персонала. Т. 2. М. : Наука, 1997. 482 с.
10. Топчєєва Ю. В. Умови забезпечення трудової дисципліни на підприємстві, установі, організації. Форум права. 2012. № 3. С. 753-759.
11. Войно-Данчишина О. Л. Система мотивации персонала: правовая регламентация. Форум права. 2011. № 4. С. 92-96.
12. Голобородько В.О. Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання. Держава і право. 2011. Вип. 51. С. 368-372.
13. Пилипенко П.Д. Трудове право України: навч. посіб. К.: Істина, 2005. 425 с.
14. Фахрутдинова Т.М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы): автореферат дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Томск, 2006. 32 с.
15. Пилипенко Ю.П. Локальне правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Вісник Львівського університету. Серія: Юридична. Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2008. Вип. 46. С. 144-151.
16. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений: моногр. Львов: Изд-во Львов, ун-та, 1977. 151 с.
17. Гончаров Г.Ю. Правове регулювання дисципліни праці в сучасних умовах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М-во внутр. Справ України, Дніпропетров. держ. ун-т внутр. справ. Дніпропетровськ, 2015. 187 с.