

4. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

5. Мельник К. Ю. Зміна істотних умов державної служби / К. Ю. Мельник // Проблеми кодифікації трудового законодавства України : тези допов. учасн. Всеукраїнської наук.-практ. конф. (м. Київ, 26 квітня 2017 р.). / за ред. М. І. Іншина. – К.: Прінт-Сервіс, 2017. – С. 136–138.

УДК 349.2

Олійник С. Д.,
аспірант кафедри трудового права та права
соціального забезпечення юридичного
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

СУТНІСТЬ ТА ОЗНАКИ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

У статті проаналізовано специфіку трудової дисципліни. Визначено сутність даної правової категорії та окреслено її значення. Окреслено перелік ознак трудової дисципліни.

Виділено декілька складових трудової дисципліни: по-перше, це не тільки своєчасний прихід на роботу та її закінчення, а й раціональне й ефективне використання робочого часу, бережливе ставлення до матеріальних цінностей, економія ресурсів тощо. По-друге, неабиякими чинниками закріплення дисципліни трудящих є вміння працювати, швидкість, інтенсивність праці, якнайкраща її організація. По-третє, це ефективність самого процесу праці, її якість, що потребує постійного підвищення. По-четверте, це результат і прояв ідейно-морального виховання. Автор зазначає, що трудова дисципліна є складним, соціально-економічним явищем, яке потребує постійного забезпечення з боку учасників трудових правовідносин, що полягає у вольовій поведінці роботодавця й найманого працівника (трудового колективу) з приводу виконання встановлених правил спільної діяльності.

Зазначається, що трудова дисципліна є комплексним поняттям, а отже об'єднує велику кількість елементів у своєму поняття, що також можуть бути віднесені й до інших інститутів трудового права або ж навіть іншої наукової сфери. Саме тому важливим є дослідження особливостей та ознак трудової дисципліни, де загальні ознаки є характерними для трудової дисципліни через її зв'язок з категоріями “дисципліна” та “трудове право”, а до спеціальних ознак відносять спеціалізованість засобів забезпечення та диференційованість.

Правова основа полягає у регулюванні трудової дисципліни великою кількістю різноманітних нормативно-правових актів, до яких відносяться Кодекс законів про працю, а також профільні підзаконні акти щодо її здійснення у гірничій, видобувній та інших сферах.

Ключові слова: трудова дисципліна, трудове законодавство, праця, роботодавець, трудове право.

В статье проанализирована специфика трудовой дисциплины. Определена сущность данной правовой категории и обозначены ее значение. Выделен перечень признаков трудовой дисциплины.

Выделено несколько составляющих трудовой дисциплины: во-первых, это не только своевременный приход на работу и ее окончания, но и рациональное и эффективное использование рабочего времени, бережное отношение к материальным ценностям, экономия ресурсов и тому подобное. Во-вторых, незаурядными факторами закрепления дисциплины трудящихся является умение работать, скорость, интенсивность труда, наилучшая ее организация. В-третьих, это эффективность самого процесса труда, его качество, что требует постоянного повышения. В-четвертых, это результат и проявление идейно-нравственного воспитания. Автор отмечает, что трудовая дисциплина является сложным социально-экономическим явлением, которое требует постоянного обеспечения со стороны участников трудовых правоотношений, заключается в волевой поведении работодателя и наемного работника (трудового коллектива) по поводу выполнения установленных правил совместной деятельности.

Отмечается, что трудовая дисциплина является комплексным понятием, а следовательно объединяет большое количество элементов в своем понятие, также могут быть отнесены и к

другим інститутам трудового права или даже другой научной сферы. Именно поэтому важным является исследование особенностей и признаков трудовой дисциплины, где общие признаки характерны для трудовой дисциплины через ее связь с категориями "дисциплина" и "трудовое право", а к специальным признакам относят специализированность средств обеспечения и дифференцированность.

Правовая основа состоит в регулировании трудовой дисциплины большим количеством различных нормативно-правовых актов, к которым относятся Кодекс законов о труде, а также профильные подзаконные акты по ее осуществлению в горной, добывающей и других сферах.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, трудовое законодательство, труд, работодатель, трудовое право.

In the article the specifics of labor discipline are analyzed. The essence of this legal category is defined and its value is outlined. A list of signs of labor discipline is outlined.

There are several components of the labor discipline: first, it is not only timely arrival at work and its end, but also rational and effective use of working time, careful attitude to material values, saving resources, etc. Secondly, the ability to work, the speed, the intensity of work, the best possible organization of the workers, are a major factor in consolidating the discipline of workers. Thirdly, it is the efficiency of the labor process itself, its quality, which needs constant improvement. Fourth, it is the result and manifestation of ideological and moral education. The author notes that labor discipline is a complex, socio-economic phenomenon that requires constant provision by the participants of labor relations, which consists in the willful behavior of the employer and the employee (labor collective) regarding the implementation of the established rules of joint activity.

It is noted that labor discipline is a complex concept, and therefore combines a large number of elements in its concept, which can also be attributed to other institutions of labor law or even another scientific field. That is why it is important to study the peculiarities and characteristics of labor discipline, where general characteristics are characteristic of labor discipline because of its relation to the categories of "discipline" and "labor law", and special features include specialization of means of providing and differentiation.

The legal basis is the regulation of labor discipline by a large number of various legal acts, which include the Code of Labor Laws, as well as specialized by-laws on its implementation in mining, mining and other fields.

Key words: labor discipline, labor legislation, labor, employer, labor law.

Правове та нормативне регулювання повинно змінюватись відповідно до сучасних тенденцій. Водночас, трудова дисципліна є найбільш сприятливим для змін інститутом трудового права, оскільки її реалізація пов'язана не лише із дотримання законодавчих актів, а може й корегуватись локальними.

Проте, постійне внесення змін до трудової дисципліни може спричинити негативні наслідки, у вигляді втрати самої її сутності й мети. Саме тому дослідження сутності й ознак трудової дисципліни є актуальним. Воно дозволить встановити чітку систему та задати напрям розвитку, встановити належні методи та засоби, принципи, яких необхідно дотримуватись. Відповідно, проведення змін тепер можна буде контролювати та виправляти залежно від того, на скільки вони відповідають загальній меті чи не суперечать поняттю та сутності тощо. Крім того, дане дослідження дозволить встановити основу для належного функціонування багатьох й інших правових інститутів права. Також, воно допоможе глибше зрозуміти сутність й особливості трудової дисципліни саме працівникам та роботодавцям, оскільки від них залежить її реалізація та рівень дотримання.

Дослідженням трудової дисципліни та аспектами її забезпечення, проблем реалізації й правового регулювання займалась велика кількість науковців, серед яких: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, А. С. Пашков, Н. М. Хуторян, М. О. Міщук, С.І. Кожушко, І.В. Лазор, В. В. Форманюк, С.М. Прилипко, Ю. В. Топчєєва, Т.В. Колеснік, С.С. Лукаш та інших.

Важкість розуміння трудової дисципліни пов'язана із багатоаспектністю та залежністю її від теоретичного й практичного втілення, що визначають саму сутність даного поняття. Саме сутність дозволить глибше зрозуміти мету й способи реалізації трудової діяльності, її особливості. Сутність трудової дисципліни дозволить виділити взаємозв'язок між нормативною, матеріальною частиною та соціальним значенням й реалізацією. Внаслідок чого можливо буде вдосконалити законодавче регулювання, зробити його більш наближеним до реальних умов праці та потреб як роботодавців, так і працівників.

Найперше слід з'ясувати загальну сутність дисципліни, задля виділення трудової дисципліни на її основі та межах. Найбільш ґрунтовне дослідження даного питання здійснив Л. М. Мозолюк-Боднар,

що зазначає наступне: з психологічної точки зору, при дослідженні дисципліни основний акцент робиться на дисциплінованості як складному комплексі соціально-психологічних якостей особистості, з етичної сторони дисципліна розглядається, як моральні відносини, що забезпечують порядок поведінки людей; історики, аналізуючи дисципліну, особливо підкреслюють її ідеологічний характер; економісти вивчають дисципліну як обов'язкову умову узгодженої діяльності людей в процесі виробництва; філософи осмислюють дисципліну як гносеологічну та конкретно-практичну цінність [1, с. 217]. Тобто, усі аспекти перелічені автором, можна назвати елементами сутності, вони усі є взаємопов'язані та їх неможливо реалізувати один аспект сутності дисципліни, не реалізуючи інший. В контекст трудової дисципліни, психологічний аспект проявляється у ставленні самого працівника й усвідомленні ним необхідності дотримуватись трудової дисципліни, а також в усвідомлення роботодавцем необхідності у забезпечення належних умов праці для працівника; з етичної сторони, трудова дисципліна розкривається через добросовісність та своєчасність виконання покладених на суб'єктів трудових відносин обов'язків тощо. Кожну з даних сторін досліджує окрема наука, проте результати її дослідження корисні саме в правовому аспекті, який надає належне правове регулювання для інших елементів сутності.

Так, В. О. Процевський виділяє декілька складових трудової дисципліни: по-перше, це не тільки своєчасний прихід на роботу та її закінчення, а й раціональне й ефективне використання робочого часу, бережливе ставлення до матеріальних цінностей, економія ресурсів тощо. По-друге, неабиякими чинниками закріплення дисципліни трудящих є вміння працювати, швидкість, інтенсивність праці, якнайкраща її організація. По-третє, це ефективність самого процесу праці, її якість, що потребує постійного підвищення. По-четверте, це результат і прояв ідейно-морального виховання. Дисципліна праці виявляється в задоволенні результатами своєї праці працівником [2, с. 25]. Так, автор розглядає у власному дослідженні й економічний, й ідеологічний та психологічний аспект трудової праці. Однак, зовсім не враховано теоретичної частини щодо належного правового регулювання, а також забезпечення дотримання через комплекс засобів та методів.

Дещо вужче розуміння сутності трудової дисципліни має Д. Є. Кутоманов та зазначає, що трудова дисципліна є складним, соціально-економічним явищем, яке потребує постійного забезпечення з боку учасників трудових правовідносин, що полягає у вольовій поведінці роботодавця й найманого працівника (трудового колективу) з приводу виконання встановлених правил спільної діяльності [3, с. 403]. Таким чином, наголос робиться на соціальному аспекті трудової діяльності. Проте, серед позитивних моментів слід відзначити, врахування й ролі права шляхом виділення термінів саме трудових відносин, трудового колективу. Дійсно, корінь усіх правових понять знаходиться у їх ширших соціальних аналогах. Разом з тим, використання задля забезпечення трудової дисципліни правових норм та засобів є значно ефективнішим ніж встановлення правил спільної діяльності

Водночас, досить точно визначає соціальну сторону трудової дисципліни Р. І. Чорновол-Ткаченко, який звертає увагу, що трудова дисципліна адаптує особистість до певного стереотипу поведінки, який притаманний і визнаний у цьому колективі [4, с. 16]. Тобто, мова йде про певний вплив з боку колективу й роботодавця на працівника щодо встановлення такого типу поведінки, що забезпечував би їх інтереси та не суперечив би їм. Важливо, що такий вплив є добровільним та за допомогою позитивних заходів щодо заохочення та пояснення, що стає зрозумілим через використання терміну “адаптація”, тобто поступове зміна й пристосування.

Найбільш широко описує соціальну сторону трудової дисципліни Д. Є. Кутоманов у дисертаційному дослідженні та визначає її, як здобуток виключно колективу, тобто об'єднання різних індивідів зі спільною метою. Її функціонування завжди пов'язано з людськими комунікаціями, спілкуванням, морально-психологічними аспектами. Дисципліна виражається у внутрішньому переконанні працівника виконувати чи не виконувати трудовий обов'язок. Заходи заохочення та примусу виступають актами соціальної взаємодії [5, с. 11]. Саме дане твердження дозволяє найбільш яскраво проілюструвати взаємозв'язок між різними аспектами сутності трудової дисципліни. Так, заохочення й примус з правової сторони є заходами забезпечення, водночас їх застосування одночасно розкриває й соціальну сторону щодо актів взаємодії. Такі ж положення стосуються щодо виконання трудових обов'язків. Так, реалізація трудових обов'язків автоматично розкриває психологічну, правову, економічну й соціальну сутності трудової дисципліни.

Трудову дисципліну, варто розглянути й з правового аспекту її сутності, що в свою чергу має декілька складових. Так, на думку І. В. Марченко, вона є одним із принципів правового регулювання трудових відносин, відображає зміст чинного трудового законодавства в сфері встановлення порядку в

процесі трудової діяльності, а також забезпечення виконання обов'язків суб'єктами цих відносин [6, с. 55]. Погоджуючись із тлумаченням трудової дисципліни, як принципу, оскільки вона дійсно впливає на зміст багатьох інститутів. Водночас, його зміст потребує більшої деталізації. Так як виконання забезпечується за допомогою спеціальних заходів та засобів, а ось вже вибір таких засобів може здійснюватися на основі принципу.

Сутність трудової дисципліни, на думку О. В. Черкасова, полягає у тому, що вона може забезпечуватись як позитивними заходами (створенням належних умов), так і негативними, які застосовуються до порушників дисципліни праці. В зв'язку з цим, дисципліна праці, перш за все, має характеризуватись через позитивну відповідальність працівника, тобто сумлінне виконання ним своїх обов'язків. Забезпечення трудової дисципліни застосуванням до порушника трудової дисципліни дисциплінарних та громадських заходів впливу має бути скоріше виключенням, аніж правилом [7, с. 293]. Дійсно, дисципліна може забезпечуватись різними способами. Водночас тлумачення трудової дисципліни лише через засоби забезпечення значно звужує можливості й обсяг поняття. Для забезпечення необхідний певний предмет, на який, власне, й буде спрямовуватись дія. Дана наукова позиція не дозволяє зробити висновок про існування такого предмету.

В. В. Форманюк зазначає, що трудову дисципліну можна розглядати як 1) як правове відношення; 2) як правовий інститут; 3) як елемент індивідуальних трудових правовідносин; 4) як фактична поведінка працівників, що виражається в обов'язковому підляганні встановленим правилам поведінки; 5) як взаємозв'язок суб'єктів трудових правовідносин [8, с. 6]. Аналізуючи такий перелік, можна віднести його складових правової сутності трудової дисципліни. Водночас, постає питання про необхідність виділення стількох складових. Так, як правове відношення, елемент індивідуального трудового правовідношення та взаємозв'язок суб'єктів трудових відносин потребують подальшого дослідження щодо їх співвідношення. Фактична поведінка, набагато більш яскраво розкривається через соціальний й психологічні аспекти сутності. Що ж до правового інституту, то дане поняття є виключно правовим та повинно впливати на системність, що, знову ж, не розкрито автором. Саме тому використання даного підходу є недоцільним.

Відповідно, на основі проаналізованих наукових поглядів можна дійти висновку, що сутністю трудової дисципліни є

Тож, трудова дисципліна є комплексним поняттям, а отже об'єднує велику кількість елементів у своєму поняття, що також можуть бути віднесені й до інших інститутів трудового права або ж навіть іншої наукової сфери. Саме тому важливим є дослідження особливостей та ознак трудової дисципліни. Саме дослідження її ознак дозволить встановити межі поняття, відділити його від синонімічних та суміжних таких як трудові обов'язки, правила трудового розпорядку, дисципліна праці тощо. Варто наголосити, що усі ознаки є взаємопов'язаними та лише разом дозволяють розкрити зміст поняття.

Ознаки трудової дисципліни, варто розглянути в аспекті їх поділу на загальні та спеціальні. Так, загальні ознаки є характерними для трудової дисципліни через її зв'язок з категоріями “дисципліна” та “трудова право”. Відповідно, для виділення загальних ознак, спершу необхідно провести дослідження ознак даних понять.

Так, виділяє наступні М.І. Іншин відносить наступні: а) наявність об'єктивного характеру, що виникає, як необхідність впорядкування спільної діяльності учасників суспільних відносин; б) її прояв як у системі встановлених правових приписів, так і у фактичному їх виконанні цими учасниками; в) встановлений нормами права порядок взаємовідносин учасників правовідносин у будь-якому інституційно-організаційному утворенні [9, с. 357]. Таким чином, можна зробити висновок про чіткий взаємозв'язок між ознаками названими автором від встановлення норми через їх прояв до упорядкування. Водночас точних ознак та критеріїв поділу не використано, тобто розкрито сутність ознак без її назви.

Л. М. Мозолюк-Боднар зазначає, що трудова дисципліна є однією із форм суспільного зв'язку суб'єктів, що створюється та реалізується в процесі спільної діяльності [1, с. 219]. Тож, можливо виділити такі ознаки як формалізованість та взаємовідносини. Однак, для відповідності трудовій дисципліни даним ознакам потрібно додати правовий характер. Відповідно, можна говорити про правову визначеність та трудові правовідносини

Тож, на основі проаналізованих наукових думок, можна виділити наступні загальні ознаки:

1. Імперативність
2. Правова основа
3. Соціальність зв'язків.

Ознака імперативності проявляється через ті функції, що виконують суб'єкти трудових відносин. Так, згідно Сучасного українського словника, імперативний, це той, що вимагає беззастережного

підпорядкування, реагування, виконання; наказовий [10]. В контексті трудової дисципліни, розкривається через обов'язки, що виконують як працівники, так і роботодавці.

Так, роботодавець виступає одночасно, як суб'єктом, що встановлює дисципліну, так і тим, хто їй підпорядковується. Водночас, обов'язком роботодавця є й саме встановити трудову дисципліну. Таким чином, забезпечується виконання та реагування та наказовість. Працівник же через дотримання та виконання свої трудових функцій й обов'язків виконує беззастережне підпорядкування.

Правова основа, як ознака трудової дисципліни проявляється в її формуванні на основі правових принципів, а також розкритті, власне, трудової дисципліни, як принципу. Відповідно, лише той порядок та діяльність на його реалізацію може вважатись трудовою дисципліною, що відповідає правовим й соціальним принципам.

Крім того, правова основа полягає у регулюванні трудової дисципліни великою кількістю різноманітних нормативно-правових актів. Звісно, це Кодекс законів про працю, а також профільні підзаконні акти щодо її здійснення у гірничій, видобувній та інших сферах.

Соціальність зв'язків у трудової дисципліни розкривається через умови формування будь-якої дисципліни. Як слідує ще із визначення, дисципліна формується у колективі, який адаптує поведінку кожного окремого члена до стандартної й належної поведінки. Відповідно між ним формуються й соціальні зв'язки. У трудовій дисципліні розширюється коло суб'єктів, що утворюють такі зв'язки. Є. Ю. подорожній виділяє, що він проявляється через: виявляти необхідну ініціативу при реалізації покладеного на нього доручення; неухильно дотримуватися законів, розпоряджень і правил, що діють на підприємствах і в установах; максимально ущільнювати свій робочий день, жодної хвилини робочого часу не витратити марно; охороняти власність, виконувати встановлені норми виробітку; забезпечувати високу якість роботи; суворо зберігати довірену йому по службі державну темницю. Щодо керівного складу, то х трудова дисципліна зобов'язує: подавати своїм підлеглим приклад виконання службового обов'язку; забезпечувати всі умови для безперебійно роботи; видавати чіткі накази й розпорядження, перевіряти х реалізацію й застосовувати до підлеглих засоби як заохочування, так і дисциплінарного впливу [11, с. 280]. Тож, це зв'язок між роботодавцем та працівником у вигляді трудових правовідносин, також, це відносини між працівником та трудовим колективом та останнім із роботодавцем. Соціальний зв'язок формується в процесі здійснення ними своїх функцій та повноважень.

Розглядаючи спеціальні ознаки трудової дисципліни, варто зазначити, що вони дозволяють виділити її особливості. Саме спеціальні ознаки відображають природу, сутність трудової дисципліни, внаслідок чого визначають її межі. Хоча дане питання й було неодноразово досліджено науковцями, проте спільного підходу так і не було досягнуто.

Так, О. О. Погрібний зазначає, що трудову дисципліну характеризують такі елементи: чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпоряджень власника (уповноваженого ним органу); підвищення продуктивності праці; поліпшення якості продукції; виконання технологічної дисципліни; додержання вимог охорони праці; дотримання техніки безпеки та виробничої санітарії; збереження та зміцнення власності підприємств, установ, організацій [11]. Проте, дане твердження, скоріше перераховує складові сутності трудової дисципліни, ніж її ознаки. Так, ознаки повинні бути лаконічні і характерні для кожного елемента сутності, чого не можна зазначити про знаки наведені автором.

Більш точно, розкриває питання ознак Г. Ю. Гончаров, що відносить до них наступні: має власне правове регулювання; має виконавчий зміст, що полягає у сумлінному виконанні суб'єктами трудових відносин покладених на них обов'язків; реалізується у двох аспектах в об'єктивному - як сукупність правових положень; суб'єктивному- фактичного їх додержання; забезпечення виконання трудової дисципліни носить як заохочувальний, так і каральний характер; передбачає особливі форми зв'язків і стосунків між суб'єктами дисциплінарних [12, с. 7]. У даному випадку, досить чітко та вірно розкрито сутність ознак, які, власне, так і не були названі. Так, реалізацію у двох аспектах можна віднести до бінарної природи, а особливі форми стосунків, як спеціальний зв'язок тощо. Таке визначення дозволило б швидше розуміти про що йде мова та лаконічніше передавати сутність тієї чи іншої ознаки.

Досліджуючи питання трудової дисципліни в органах прокуратури І. В. Грошева-Шарапіна виділяє наступні її характерні риси: в основі трудової дисципліни лежить принцип єдиначальності, який забезпечує категоричність та імперативність у реалізації наказів та вказівок керівника прокуратури; особливий порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності; спеціальний перелік заходів заохочення та спеціальних стягнень; особливий порядок оскарження дисциплінарних стягнень [13, с. 8]. Відповідно можна зробити висновок про певні особливості, що характерні й для

трудової дисципліни загалом. Так, це імперативність й особливість застосування, зв'язок з іншими інститутами тощо. Водночас, такі ознаки мають переважно загальний, а не спеціальний характер.

Тож, на основі аналізу наукових підходів та згідно з визначенням трудової дисципліни до спеціальних ознак можна віднести:

1. Спеціалізованість засобів забезпечення
2. Диференційованість

Спеціальність засобів забезпечення, як ознака полягає у меті й особливості їх застосування. Зазвичай, для регулювання будь-якої діяльності використовують лише один метод, що одночасно виступає й гарантією її реалізації. Водночас, для трудової дисципліни використовують як заохочення, так і відповідальність.

Метою використання заохочень для забезпечення трудової дисципліни є підвищення мотивації та особистої зацікавленості у працівника, а також профілактика порушень. Таким чином, його діяльність відповідатиме критеріям добросовісності, свідомості й добровільності.

Юридична відповідальність, як засіб забезпечення трудової дисципліни, теж, володіє власними особливостями щодо виділення спеціального виду: дисциплінарної. Дисциплінарна відповідальність полягає в обов'язку працівника відповідати перед керуючим суб'єктом або уповноваженим органом за скоєний ним дисциплінарний проступок, сутність якого полягає в невиконанні або в неналежному виконанні працівником покладених на нього трудових чи службових обов'язків, і понести дисциплінарні стягнення, передбачені законодавством України [14, с. 23]. Відповідно, метою дисциплінарної відповідальності є як покарання порушення, так і попередження його вчинення. Крім того, обов'язковим елементом є відшкодування, якщо така була, завданої шкоди.

Ознака диференційованості полягає у великій кількості варіацій трудової дисципліни. Так, хоча й внутрішня її будова свідчить імперативність. Проте організувати трудову дисципліну можна будь-яким чином, лише у відповідності до законодавства. Відповідно, на кожному виробництві, підприємстві вона буде різнитись залежно від факторів впливу. Да факторів можна віднести сферу діяльності, умови праці, рівень охорони праці, екологічність й технологічність ведення діяльності тощо.

Тож, на основі дослідження ознак трудової дисципліни вдалось краще прослідкувати зв'язок між правовим регулюванням та фактичним втіленням. Розкрити особливості природи та призначення трудової дисципліни. Крім того, виділення ознак сприятиме вдосконаленню законодавства через його реформування враховуючи їх, як частин поняття трудової дисципліни, яким воно на даний час не відповідає.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Мозолюк-Боднар Л. М. Поняття та сутність дисципліни як соціально-правового явища. Університетські наукові записки. 2011. № 2. С. 216-222.
2. Процевський В. А., Тацій В. Я. Переклад на іншу роботу як захід дисциплінарного стягнення. Харків: вища школа 1985. Вип. 16. С. 88-92.
3. Кутоманов Д.Є. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти: монографія. Х.: Діа плюс, 2015. 448с
4. Черновол-Ткаченко Р. І. Концептуальні засади управління дисциплінарними відносинами в навчальному закладі. Педагогіка та психологія. 2010. Вип. 37. С. 13-22
5. Кутоманов Д. Є. Методи забезпечення трудової дисципліни в сучасних умовах господарювання автореф. дис. на здобуття наук . ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення»/КНУ ім.Т. Шевченка. К., 2015. 20 с.
6. Марченко І. В. Дисципліна праці як важливий принцип трудового права України. Наукові записки Харківського економіко-правового університету. 2015. № 1 (17). С. 52-56
7. Черкасов О.В. Щодо поняття дисципліни праці. Юридична осінь 2012 року Нац. ун-т "Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого". 2012. С. 291-294.
8. Форманюк В. В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни: автореф. дис. на здобуття наук . ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення»/ Національний університет «Одеська юридична академія». О., 2011 . 20 с.
9. Іншин М.І. Проблеми правового регулювання праці державних службовців України : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Х., 2005. 452 с.
10. Академія наук України. Словник української мови у 20 томах. URL: <https://bitly.su/pFfam> (дата звернення: 27.05. 2019)
11. Погрібний О. О. Кодекс законів про працю України: Науково-практичний коментар. К.: Правова єдність, 2008. 456 с.

12. Гончаров Г. Ю. Правове регулювання дисципліни праці в сучасних умовах. автореф. дис. на здобуття наук . ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення»/ДДУ ВП. Дніпропетровськ. 2015. 20 с.

13. Грошева-Шарапіна І. В. Правове регулювання дисципліни праці прокурорсько-слідчих працівників. автореф. дис. на здобуття наук . ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05 «трудове право; право соціального забезпечення»/КНУ ім.Т. Шевченка. К., 2015. 20 с.

14. Серета В. В. Дисциплінарна відповідальність: поняття, принципи та види. Університетські наукові записки. - 2014. № 1. С. 18-25.

УДК 342.81

Палагицька Г. С.,
аспірант Харківського національного
університету внутрішніх справ

НОРМАТИВНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ЗАГАЛЬНОГО ВИБОРЧОГО ПРАВА У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Стаття присвячена встановленню особливостей та закономірностей нормативного закріплення загального виборчого права у зарубіжних державах. Аналіз законодавства зарубіжних країн дає підстави для висновку про те, що у більшості країн принцип загального виборчого права закріплений як на конституційному рівні, так і у спеціальних виборчих законах (окремих для кожних виборів) або кодифікованих актах.

Доводиться, що, закріплений у конституційних законах принцип загального виборчого права має декларативний характер, оскільки його зміст не розкривається. Водночас, у спеціальних виборчих законах та кодифікованих актах, принцип загального виборчого права отримує деталізацію свого змісту, яке полягає у встановленні умов, відповідно до яких громадяни мають можливість реалізувати своє право обирати та бути обраними.

Описано випадки, коли загальне виборче право закріплюється тільки в розділі конституції, який відповідає за порядок формування органів влади, при цьому не міститься в нормах про основні чи політичні права громадян. Найпоширенішими випадками закріплення загального виборчого права в конституціях зарубіжних держав є його відображення одночасно в декількох розділах. Основний Закон ФРН закріплює, поряд з іншими принципами виборчого права, принцип загального виборчого права і доволі широко визначає його зміст, а також містить посилання на федеральні закони, які розкривають його зміст ще більш широко та встановлюють певні обмеження.

Автором характеризується досвід Великої Британії, яка не має конституції у формі єдиного акту, який би мав вищу юридичну силу, а її конституційне законодавство складають сукупно нормативно-правові акти, судові прецеденти, конституційні угоди, доктринальні джерела, які встановлюють права і свободи людини, визначають порядок формування і повноважень органів публічної влади, а також принципи взаємовідносин між державою, суспільством і людиною. Проте, зазначені акти не містять положення щодо загального виборчого права.

Ключові слова: нормативне закріплення, загальне виборче право, конституція, закон, громадянин.

Стаття посвячена установленню особенностей и закономерностей нормативного закрепления всеобщего избирательного права в зарубежных государствах. Анализ законодательства зарубежных стран дает основания для вывода о том, что в большинстве стран принцип всеобщего избирательного права закреплен как на конституционном уровне, так и в специальных избирательных законах (отдельных для каждого выборов) или кодифицированных актах.

Доказывается, что закрепленный в конституционных законах принцип всеобщего избирательного права имеет декларативный характер, поскольку его содержание не раскрывается. В то же время, в специальных избирательных законах и кодифицированных актах, принцип всеобщего избирательного права получает детализацию своего содержания, которое состоит в установлении