

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України

Національний університет
«Одеська юридична академія»

ФОРМАНЮК ВІКТОРІЯ ВАСИЛІВНА

УДК 349. 22 : 331.108.6

ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Спеціальність 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса – 2011

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
ПРИЛИПКО Сергій Миколайович,
член-кореспондент НАПрН України,
Національна академія правових наук України,
Головний вчений секретар;

кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
ім. І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться 17 грудня 2011 р. о 10.00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 41.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: 65009, м. Одеса, вул. Фонтанська дорога, 23 (зал засідань).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» за адресою: м. Одеса, вул. Піонерська, 2.

Автореферат розісланий 15 листопада 2011 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

В.В. Тіщенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Трудовий розпорядок і трудова дисципліна є необхідними умовами будь-якої кооперованої праці, організованої роботи, що передбачає обов'язкове для усіх працівників підлягання правилам поведінки, встановленим у законодавстві про працю та трудовому договору.

Одне з найважливіших завдань трудового права полягає у створенні необхідних умов для продуктивної та досить ефективної праці, що пов'язується, зокрема, з чіткою регламентацією взаємних прав і обов'язків сторін трудового договору і встановленням ефективних способів їх забезпечення. Історія правового регулювання трудових відносин свідчить про те, що забезпечення дотримання трудової дисципліни і трудового розпорядку, необхідного до нормальної роботи, здійснюється за допомогою трьох основних методів (способів): ефективна наукова організація виробництва і праці, заохочення та покарання. Реалізація зазначених методів здійснюється через систему правових засобів, передбачених нормами трудового права.

Актуальність теми дисертаційного дослідження пояснюється, передусім, необхідністю розробки концепції правових засобів забезпечення трудової дисципліни в умовах ринкової економіки, необхідністю удосконалення чинного законодавства у цій сфері з урахуванням позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Проблемам правового регулювання дисципліни праці та способам її забезпечення приділяли значну увагу радянські вчені: О.А. Абрамова, В.І. Нікітінський, М.Г. Александров, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Л.О. Сироватська, В.М. Смирнов, В.М. Скобелкін, А.І. Ставцева, О.В. Пятаков, А.Ю. Пашерстник, О.С. Пашков та ін.

У пострадянський період зазначений напрям дослідження залишається актуальним у науці вітчизняного трудового права, про що свідчать захищені в останні роки кандидатські дисертації з проблем: становлення, сучасного стану та перспектив розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні (С.І. Кожушко, 2007 р.), правового регулювання дисциплінарної відповідальності державних службовців в Україні (Н.М. Вапнярчук, 2010 р.), правового регулювання заохочень за трудові досягнення (К.Є. Машков, 2011 р.), юридичних і соціальних аспектів дисципліни праці (І.В. Лазор, 2011 р.) та ін. Втім, у сучасній науці трудового права відсутні спеціальні комплексні дослідження правових засобів забезпечення трудової дисципліни в умовах ринкової економіки.

Актуальність теми дисертації пояснюється також необхідністю законодавчої регламентації внутрішнього трудового розпорядку, трудової дисципліни та засобів її забезпечення у проекті Трудового кодексу України (далі – проекті ТК) відповідно до сучасних соціально-економічних умов.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права

соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки, яка була складовою плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новації у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційного дослідження є розробка концепції правових засобів забезпечення трудової дисципліни у сучасних соціально-економічних умовах та внесення пропозицій щодо удосконалення їх нормативного регулювання з урахуванням міжнародних стандартів і позитивного зарубіжного законодавчого досвіду.

Для досягнення зазначеної мети в дослідженні ставляться такі завдання: розглянути еволюцію концепції трудової дисципліни та засобів її забезпечення;

охарактеризувати формально-юридичну основу і джерела забезпечення внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни;

визначити правовий механізм забезпечення трудової дисципліни;

обґрунтувати доцільність розмежування правових методів і правових засобів забезпечення трудової дисципліни;

визначити поняття, ознаки правових засобів забезпечення трудової дисципліни та здійснити їх класифікацію;

дослідити особливості правового регулювання трудової дисципліни у країнах з розвинутою ринковою економікою та постсоціалістичних країнах;

розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення актів чинного законодавства України про трудову дисципліну, відповідних положень проекту ТК з урахуванням міжнародних, європейських стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження є трудові правовідносини у сфері забезпечення внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання засобів забезпечення трудової дисципліни.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його об'єкту, предмету, мети і завдань. За допомогою діалектичного методу розглянуто поставлені автором проблеми правового регулювання засобів забезпечення дотримання трудової дисципліни і їх розвитку та взаємозв'язку. Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати еволюцію інституту трудової дисципліни та засобів її забезпечення, їх законодавче закріплення і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми. Формально-логічний та системний методи відіграли значну роль у дослідженні змісту інституту трудової дисципліни та системи правових засобів її забезпечення. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі актів

національного трудового законодавства, проекту ТК, міжнародних актів і актів регіональних організацій та законодавства зарубіжних країн.

Науково-теоретичною основою дослідження стали праці сучасних вітчизняних і російських вчених-трудоників: Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, М.І. Іншина, Л.І. Лазор, В.В. Лазор, І.В. Лазор, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, С.В. Попова, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, І.І. Шамшиної, В.І. Щербини, О.М. Ярошенка та ін.; І.Я. Кисельова, А.М. Лушнікова, М.В. Лушнікової, С.П. Мавріна, Ю.П. Орловського, О.В. Смирнова, Є.Б. Хохлова та ін.

Основні положення та висновки дисертації базуються також на аналізі міжнародних актів, актів чинного законодавства України та законодавства зарубіжних країн, практики їх застосування, досягнень загальної теорії права, трудового права, міжнародного права, цивільного права, інших галузей системи права України, матеріалів судової практики.

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим сучасним науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням правових засобів забезпечення трудової дисципліни.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, що мають наукову новизну:

вперше:

обґрунтовано необхідність належного законодавчого закріплення формально-юридичної основи забезпечення внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни, до якої віднесено: дефініції індивідуальних трудових відносин і трудового договору; перелік основних трудових прав і обов'язків роботодавця і працівника; систему актів трудового законодавства, включаючи локальні нормативно-правові акти;

визначено правовий механізм забезпечення трудової дисципліни, до якого запропоновано включати правові методи та правові засоби її забезпечення;

обґрунтовано необхідність розмежування термінів «правові методи забезпечення трудової дисципліни» та «правові засоби забезпечення трудової дисципліни» і розкрито взаємозв'язок між зазначеними поняттями, який полягає у тому, що методи забезпечення трудової дисципліни реалізуються через певні правові засоби, передбачені нормами трудового права;

виділено основні та додаткові методи забезпечення трудової дисципліни. До основних методів забезпечення дисципліни праці запропоновано віднести методи переконання, стимулювання і примусу, а додатковим вважати метод контролю;

визначено поняття правових засобів забезпечення дотримання трудової дисципліни та здійснено їх класифікацію;

охарактеризовано зміст найважливіших положень, на яких ґрунтуються сучасні міжнародні та європейські стандарти трудового розпорядку, закріплені в актах МОП, Ради Європи, Європейського Союзу, та їх вплив на розвиток національного трудового законодавства у цій сфері;

виявлено основні тенденції правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку і дисципліни праці у країнах із розвинутою ринковою економікою;

обґрунтовано необхідність встановлення та нормативного закріплення дисциплінарної відповідальності за приставання і мобінг на законодавчому і локальному рівнях (в останньому випадку аналогічно тому, як це питання вирішується у книгах для персоналу у західних країнах);

досліджено основні напрямки розвитку законодавства про трудову дисципліну у постсоціалістичних країнах у сучасний період;

доведено доцільність включення до проекту ТК окремої норми про притягання до дисциплінарної відповідальності керівника організації, його заступників на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника);

удосконалено:

визначення понять «внутрішній трудовий розпорядок», «правила внутрішнього трудового розпорядку», «трудова дисципліна», «заохочення», «дисциплінарний проступок», «грубе порушення трудової дисципліни» та обґрунтовано доцільність їх закріплення у новому Трудовому кодексі України;

перелік основних обов'язків працівників і роботодавця у сфері забезпечення трудової дисципліни;

висновок про розмежування понять стимулювання сумлінної праці та заохочення за успіхи в роботі та їх співвідношення;

положення про поняття, підстави, види, суб'єкти заохочення за успіхи в роботі;

визначення поняття правової пільги як засобу стимулювання сумлінної праці;

загальні засади дисциплінарної відповідальності і порядок застосування дисциплінарних стягнень;

дістало подальшого розвитку:

положення про зміст правового інституту трудової дисципліни у національному і зарубіжному трудовому праві. Підкреслено значення особливої уваги, що надається забезпеченню комфортної психологічної обстановки для працівників у період трудової діяльності;

положення про недоцільність встановлення штрафу як виду дисциплінарних стягнень;

обґрунтування доцільності збереження у новому Трудовому кодексі України участі трудового колективу у забезпеченні дотримання трудової дисципліни;

формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення чинного законодавства України та проекту ТК у сфері забезпечення дотримання трудової дисципліни.

Практичне значення одержаних результатів. Результати дисертаційного дослідження, отримані автором, можуть бути використані у

законотворчій діяльності з метою удосконалення правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни, у тому числі при роботі над проектом Трудового кодексу України.

Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані у науково-дослідницькій діяльності для подальшої розробки теоретичних проблем інституту трудової дисципліни, а також у практиці застосування чинного трудового законодавства з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їхнього тлумачення, вирішення питань, не врегульованих нормами права.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціального курсу «Порівняльне трудове право», при підготовці та написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях, зокрема: I Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 26-27 березня 2010 р.); II Всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених та студентів (м. Ужгород, 29-30 квітня 2010 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії (м. Одеса, 21-22 травня 2010 р.); II Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8-9 жовтня 2010 р.); Міжнародній науковій конференції «Римське право і сучасність (Шерешевські читання)» (м. Одеса, 4 грудня 2010 р.); III Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів і молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Національного університету «Одеська юридична академія» (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться у дисертації, викладені автором у 11 публікаціях, в тому числі 5 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджений ВАК України.

Структура дисертації зумовлена метою та завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, двох розділів, які містять вісім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 202 сторінки, з яких основний зміст – 185 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів, їх практичне значення, апробація результатів дослідження.

Розділ перший «Трудова дисципліна та засоби її забезпечення: загальнотеоретичні аспекти» складається з чотирьох підрозділів. У **підрозділі**

1.1. «Трудова дисципліна як правова категорія» трудова дисципліна розглядається як багатоаспектне поняття у декількох значеннях: 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.

У дисертації аналізується еволюція концепції дисципліни праці та засобів її забезпечення у дореволюційний, радянський та сучасний періоди. Досліджуються теорія «дисциплінарного права», сформульована Л.С. Талем, який зазначав, що внутрішню організацію підприємства регламентують, по-перше, дисциплінарне право, по-друге, статутне право. Аналізуються концепція, яка характеризує дисципліну праці як одну з властивостей, що визначають авторитарний характер трудового відношення (М.Г. Александров) і договірна концепція дисципліни праці (К.М. Варшавський, І.С. Войтінський, П.Д. Камінська).

У чинному КЗпП відсутнє визначення поняття «трудова дисципліна». Цю прогалину не усунено й у проекті ТК. Водночас у більшості нових Трудових кодексів, прийнятих на пострадянському просторі, закріплено поняття дисципліни праці (трудої дисципліни) (ст. 189 Трудового кодексу Російської Федерації, ст. 193 Трудового кодексу Республіки Білорусь, ст. 218 Трудового кодексу Республіки Армєнія та ін.). У дисертації пропонується главу 8 «Внутрішній трудовий розпорядок» Книги третьої «Умови праці» проекту ТК іменувати «Внутрішній трудовий розпорядок. Трудова дисципліна» і доповнити ст. 268 «Забезпечення дотримання трудової дисципліни» окремою частиною наступного змісту: «Дисципліна праці – це обов'язкове для усіх працівників підлягання встановленому трудовому розпорядку і належне виконання трудових обов'язків, передбачених законодавством, колективним договором, угодою, локальними нормативно-правовими актами, трудовим договором».

За радянських часів, зокрема, у період «військового комунізму» та при командо-адміністративній системі, у забезпеченні трудової дисципліни перевага надавалася покаранню, значно менше уваги приділялося заохоченню і фактично без уваги залишалася наукова організація праці. У СРСР періодично вживалися заходи з укріплення соціалістичної дисципліни праці (1929 р., 1956 р., 1979 р., 1983 р.). У постановах ЦК КПРС, Ради Міністрів СРСР і

ВЦПРС йшлося про рішучу боротьбу з будь-якими порушеннями партійної, державної та трудової дисципліни в усіх ланках народного господарства, підвищувалася відповідальність за прогули, запізнення, появу на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння та інші порушення.

Наприкінці радянського періоду відбувся відхід від канонів соціалістичної дисципліни праці, і акцент було зроблено на необхідності нормальної організації праці, порядку на виробництві, ефективній системі стимулювання працівників. Указом Президії Верховної Ради УРСР від 27 травня 1990 р. частину першу ст. 140 КЗпП було доповнено положенням про те, що трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи. Тобто на законодавчому рівні перевагу у засобах забезпечення трудової дисципліни було віддано організаційним і економічним засобам. З 1990 року стаття 140 КЗпП продовжує діяти у цей час без змін і доповнень, незважаючи на нові соціально-економічні умови. Аналогічну за змістом норму включено до проекту ТК (єдине – у частині другій ст. 268 замість «заходи дисциплінарного і громадського впливу» йдеться про «заходи дисциплінарного стягнення»). Водночас умови ринкової економіки потребують нових підходів до правової регламентації трудової дисципліни, зміщення акцентів на методах і засобах її забезпечення.

Зміст ст. 140 КЗпП став підставою для виділення у теорії трудового права наступних чотирьох методів забезпечення трудової дисципліни: 1) створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної роботи (або організаційний та економічний методи); 2) метод свідомого ставлення до праці; 3) метод переконання, виховання, заохочення за сумлінну працю, успіхи в роботі; 4) метод примусу. Автор звертає увагу на те, що термін «метод» у даному випадку застосовується для визначення зовсім різних категорій. Так, створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи є конкретною діяльністю роботодавця, яка не може бути визнана методом. Так само не є методами виховання і свідоме ставлення до праці.

У дисертації пропонується виділяти як основні правові методи забезпечення трудової дисципліни методи переконання, стимулювання і примусу, які слід передбачити у ст. 140 КЗпП і ст. 268 проекту ТК. Зазначені методи застосовуються роботодавцем для забезпечення внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни за допомогою певних правових засобів, передбачених нормами трудового права.

Автор звертає увагу на те, що норму про забезпечення дисципліни праці, аналогічну передбаченій ст. 140 КЗпП, збережено не в усіх нових кодексах (зазначена норма міститься, наприклад, у ст. 215 Трудового кодексу Республіки Армения, ст. 70 Трудового кодексу Республіки Казахстан). Водночас через невідповідність новим соціально-економічним умовам зазначену норму не

включено до Трудового кодексу Російської Федерації, Трудового кодексу Республіки Білорусь, Трудового кодексу Киргизької Республіки та ін.

У підрозділі 1.2. «Формально-юридична основа забезпечення трудового розпорядку і трудової дисципліни» відзначається, що юридичною першоосною забезпечення внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни є моделі індивідуальних трудових відносин і трудового договору, для яких підлягання працівника правилам внутрішнього трудового розпорядку є однією з головних ознак. Ця ознака повинна бути належним чином закріплена на законодавчому рівні. У чинному КЗпП зазначене положення передбачено тільки відносно трудового договору (частина перша ст. 21). Поняття трудових відносин у КЗпП не закріплено. Відсутнє воно й у проекті ТК. У зв'язку з цим доцільно було б у главі 3 Книги першої в окремій статті закріпити поняття трудових відносин із зазначенням такої важливої ознаки як виконання працівником трудової функції з підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Формально-юридичною основою забезпечення внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни є також закріплені на законодавчому рівні основні трудові права та обов'язки роботодавця і працівників, серед яких: право роботодавця вимагати від працівників виконання ними трудових обов'язків, дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, притягати працівників до дисциплінарної відповідальності, приймати локальні нормативно-правові акти, а серед кореспондуючих цим правам обов'язків працівників – дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку, дотримання трудової дисципліни. У чинному КЗпП ці положення належним чином не закріплені (ст.ст. 139, 141). У підрозділі пропонується внесення змін до ст. 27 проекту ТК «Основні обов'язки роботодавця», в якій основний акцент зроблено на його діях із правильної організації праці та побуту працівників і створення необхідних умов для нормальної високопродуктивної роботи, чим підкреслено, що зазначені фактори є головними в основних обов'язках роботодавця.

Закріплення на законодавчому рівні у системі джерел трудового права локальних нормативно-правових актів означало б юридичну легітимацію внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни як головних проявів господарської влади роботодавця. У КЗпП відповідні норми відсутні. Цю прогалину усунено у проекті ТК, до якого включено окрему ст. 11 «Система нормативно-правових та інших актів, що регулюють трудові відносини». Однак замість локальних нормативно-правових актів у статті йдеться про нормативні акти роботодавця, що суперечить теорії трудового права.

У підрозділі 1.3. «Джерела забезпечення внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни» аналізуються відповідні норми трудового права, а також нормативно-правові акти, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок і трудову дисципліну.

У підрозділі аналізуються норми сучасного трудового права, які регламентують техніко-організаційні та соціально-економічні елементи трудової дисципліни. Останні регулюють відносини із управління та субординації, що виникають між працівниками і роботодавцем у зв'язку із забезпеченням належного трудового розпорядку, стимулюванням високоякісної праці, заохоченням за успіхи в роботі та покаранням порушників дисципліни праці.

Дисципліна праці закріплена механізмами як публічно-правового (КЗпП, законами та підзаконними нормативно-правовими актами), так і приватно-правового характеру (локальними нормативно-правовими актами, трудовим договором).

Особливу увагу у підрозділі приділено локальним нормативно-правовим актам, які регламентують внутрішній трудовий розпорядок і трудову дисципліну. Порівняно з чинним КЗпП (ст. 142) у проекті ТК більш докладно регулюються питання внутрішнього трудового розпорядку в окремій главі 8 «Внутрішній трудовий розпорядок» Книги третьої проекту ТК (ст.ст.264-269). Автором формулюються пропозиції щодо удосконалення змісту зазначених статей.

Викликає зауваження зміст частини першої ст.265 відносно визначення внутрішнього трудового розпорядку нормативними актами роботодавця та іншими актами. Замість нормативних актів роботодавця слід зазначити правила внутрішнього трудового розпорядку. У частині першій ст. 266 передбачається порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку, проте відсутнє їх визначення. Пропонується у зазначеній статті визначити правила внутрішнього трудового розпорядку як локальний нормативно-правовий акт, який регламентує відповідно до даного Кодексу та інших законів порядок прийняття і звільнення працівників, основні права та обов'язки працівників і роботодавця, робочий час і час відпочинку, засоби забезпечення дисципліни праці та інші питання регулювання трудових відносин в організації.

У ст.266 змінено порядок затвердження правил внутрішнього трудового розпорядку порівняно із ст.142 КЗпП. Трудовий колектив усунено від затвердження правил, які передбачається затверджувати роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).І хоча аналогічну норму включено до нових трудових кодексів практично усіх пострадянських держав, вона все ж таки викликає заперечення. Колективний договір і правила внутрішнього трудового розпорядку є основними локальними нормативно-правовими актами. Але для колективного договору збережено участь у його схваленні трудового колективу (частиною першою ст.349 передбачено, що проект колективного договору виноситься на розгляд загальних зборів (конференції) працівників і роботодавця для прийняття рішення про його схвалення), а для правил внутрішнього трудового розпорядку встановлено новий порядок затвердження. У ст. 266, як і в аналогічних статтях нових трудових кодексів, не згадуються

типові та галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку. Лише у Трудовому кодексі Республіки Білорусь (ст. 195) йдеться про типові правила внутрішнього трудового розпорядку, що затверджуються Урядом Республіки Білорусь або уповноваженим ним органом. На думку автора, доцільність розробки і затвердження типових і галузевих правил не слід заперечувати.

У підрозділі проаналізовано положення міжнародних та європейських актів, які регулюють питання внутрішнього трудового розпорядку: Рекомендації МОП № 129 щодо зв'язків між адміністрацією і працівниками на підприємстві 1967 р. та Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 р. Відповідно до Рекомендації МОП № 129 ефективна політика зв'язків передбачає, зокрема, створення атмосфери взаєморозуміння і довіри на підприємстві, яка є сприятливою як для ефективної діяльності підприємства, так і для сподівань працівників. Створення такої атмосфери має полегшуватися шляхом швидкого поширення та обміну якомога повнішою і об'єктивнішою інформацією з різних аспектів життя підприємства та соціальних умов працівників. У Рекомендації визначено обсяг інформації, яку адміністрація повинна надавати для підтримки атмосфери взаєморозуміння і довіри на підприємстві, сприятливого психологічного клімату. У національному законодавстві відповідні норми відсутні.

Пряме відношення до забезпечення належного трудового розпорядку в організації мають положення ст. 26 «Право на гідне ставлення на роботі» Європейської соціальної хартії (переглянутої) (Україна взяла на себе зобов'язання за цією статтею) щодо забезпечення ефективної реалізації права усіх працівників на захист гідності під час роботи. Сторони взяли на себе зобов'язання поглиблювати поінформованість, поширювати інформацію про сексуальні домагання на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, систематичні непорядні або явно негативні та образливі дії щодо окремих працівників на робочому місці або у зв'язку з виконанням роботи, сприяти запобіганню таким домаганням і діям та вживати всіх відповідних заходів для захисту працівників від такої поведінки. Ці положення мають актуальне значення для національної юридичної практики, враховуючи ту обставину, що у сучасний період у країнах з розвиненою ринковою економікою багато уваги приділяється забезпеченню комфортного психологічного середовища для працівників на виробництві.

Представляє інтерес для вирішення зазначеного та інших питань забезпечення внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни розробка у великих західних фірмах книги для персоналу (employee handbook, staff handbook) як локального нормативно-правового акту, що містить інформаційно-нормативні орієнтири, розроблені в організації. Зокрема, в усіх книгах для персоналу передбачається дисциплінарна відповідальність за приставання. В цьому акті відображується одна з нових тенденцій у трудовому праві західних країн – посилення гнучкості трудового права на рівні локальних норм.

У підрозділі 1.4. «Поняття, ознаки та класифікація правових засобів забезпечення трудової дисципліни» на підставі положень теорії права, науки цивільного права та науки трудового права сформульовано поняття правових засобів забезпечення трудової дисципліни та здійснено їх класифікацію.

Автор звертає увагу на застосування у літературі різних термінів – методи, способи, засоби, правовий принцип, правовий механізм забезпечення дисципліни праці. На законодавчому рівні зазначені терміни не визначаються. У ст.140 термін «метод» застосовується лише відносно переконання і виховання. У дисертації пропонується виділяти правові методи і правові засоби забезпечення трудової дисципліни. Якщо методи забезпечення були предметом дослідження у науковій літературі, то правовим засобам увага не приділялася. Взагалі теорія правових засобів, а точніше трудових засобів, у науці трудового права залишається практично недослідженою.

У дисертації правові засоби забезпечення трудової дисципліни досліджуються у рамках загальної теорії правових засобів. Проаналізовано три основні підходи до поняття і природи правових засобів у загальній теорії права. Автором також проаналізовано теорію цивільно-правових засобів, яку досить докладно розроблено представниками науки цивільного права (Б.І. Пугінський та ін.).

При визначенні поняття правових засобів забезпечення трудової дисципліни автор застосовує точку зору теоретиків, які у самому загальному вигляді визначають правові засоби як правові явища, що виражаються в інструментах (встановленнях) і діяннях (технології), за допомогою яких задовольняються інтереси суб'єктів права, забезпечується досягнення соціально корисних цілей (С.С. Алексєєв, А.В. Малько та ін.). Правовими засобами визнаються норми права, договори, суб'єктивні права, юридичні обов'язки, заборони, зобов'язування, дозволи, акти застосування права та ін.

У дисертації правові засоби у трудовому праві пропонується визначати у рамках інструментальної теорії права. Це - виражені у нормах трудового права інструменти, які за допомогою певної сукупності юридичних і фактичних дій дозволяють вирішити конкретні практичні завдання, що стоять перед суб'єктами трудового права. Відносно досліджуваної проблематики правові засоби слід розглядати як виражені у нормах трудового права інструменти, за допомогою яких забезпечуються належні внутрішній трудовий розпорядок і трудова дисципліна.

Автором здійснено класифікацію правових засобів забезпечення трудової дисципліни за наступними критеріями: сферою дії; суб'єктною ознакою; способом застосування; ієрархією і ступенем складності; характером; часом дії; інформаційно-психологічною спрямованістю.

Розділ другий «Нормативне закріплення методів і засобів забезпечення трудової дисципліни та їх характеристика» складається з чотирьох підрозділів. У підрозділі 2.1. **«Організаційні та економічні засоби забезпечення трудової дисципліни»** аналізується зміст передбаченого ст. 140

КЗпП положення про створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи. У даному випадку необхідно чітко визначитися з тим, які із зазначених умов забезпечуються нормами трудового права, а які – нормами інших галузей (цивільного права, господарського права та ін.) й інших галузей наук – менеджменту, економіки та ін.

Що стосується трудового права, то формулювання частини першої ст. 140 КЗпП дає підстави для висновку про те, що йдеться про комплексний обов'язок роботодавця у трудових правовідносинах, який складається з наступних обов'язків: обов'язку надати працівнику роботу, обумовлену трудовим договором; забезпечувати працівникам належні, безпечні та здорові умови праці; забезпечувати працівників обладнанням, інструментами, технічною документацією та іншими засобами, необхідними для виконання ними трудових обов'язків; своєчасно виплачувати заробітну плату; піклуватися про побутові потреби працівників. Тобто для забезпечення дисципліни праці має важливе значення, по-перше, законодавче визначення конкретних обов'язків роботодавця з організації праці та побуту працівників (у підрозділі запропоновані відповідні доповнення до ст. 27 «Основні обов'язки роботодавця» проекту ТК), а, по-друге, чітке виконання роботодавцем зазначених обов'язків. Тільки за порушення конкретних обов'язків можна ставити питання про притягнення керівника організації до дисциплінарної відповідальності. У зв'язку з цим пропонується виключити із ст. 140 КЗпП і ст. 268 проекту ТК положення про створення необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи через його не визначеність і не конкретність. За відсутності у чинному КЗпП норм про основні трудові обов'язки роботодавця, в тому числі з організації праці та побуту працівників, зазначене положення ст. 140 КЗпП носить декларативний характер.

Створення необхідних організаційних та економічних умов, про які йдеться у ст. 140 КЗпП, забезпечується також не правовими організаційними та економічними засобами, які мають відношення до інших галузей наук. Так, у підрозділі підкреслюється значення взаємного зв'язку кадрового менеджменту і трудового права для забезпечення необхідних організаційних умов для нормальної роботи. Досвід західних країн свідчить про те, що реформи трудового права, що відбуваються, зміна традиційних поглядів на його роль і функції відкривають шлях для упорядкування відносин кадрового менеджменту і трудового права.

У підрозділі 2.2. «Переконання як правовий метод забезпечення трудової дисципліни» досліджуються правові аспекти переконання як методу забезпечення трудової дисципліни та його значення в умовах ринкової економіки.

Автором аналізується сутність і значення методу переконання в умовах соціалістичної системи господарювання та управління економікою країни. У

той час увага акцентувалася на створенні відносин товариської взаємодопомоги і взаємної поваги; діловому авторитеті безпосереднього керівника; належній організації праці; справедливому розподілі роботи і заробітної плати між членами бригади; непримиримому ставленні до порушників трудової дисципліни; увазі до потреб та інтересів кожного працівника з боку адміністрації підприємства (установи, організації); наданні громадської поваги працівникам, які сумлінно виконували свою трудову функцію; застосуванні заходів заохочення, передбачених трудовим законодавством. При цьому у багатьох джерелах наголошувалося на тому, що заходи заохочення є набагато ефективнішими, ніж заходи примусу.

Із докорінною зміною політичних, економічних і соціальних умов, багатоманітністю форм власності, формування ринку праці багато із зазначених вище положень втратили сенс. Проте у сучасних соціально-економічних умовах немає підстав відкидати метод переконання як один з правових методів забезпечення трудової дисципліни.

У підрозділі розкривається сутність та підкреслюється значення інформаційного та організаційного елементів переконання для забезпечення належних внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни.

У підрозділі 2.3. «Стимулювання як метод забезпечення трудової дисципліни та правові засоби його реалізації» аналізуються передбачені нормами трудового права засоби, що застосовуються при реалізації стимулювання високоякісної праці як методу забезпечення трудової дисципліни.

Стимулювання як система засобів розраховане на «самовизначення» працівником своєї поведінки під час роботи. Матеріальне та моральне стимулювання більш продуктивної високоякісної роботи, тривалих трудових відносин здійснюється за допомогою таких правових засобів як збільшення розміру та застосування певних систем заробітної плати, надбавок і доплат, преміювання, щорічної винагороди за результатами роботи за рік, надання пільг і переваг, додаткової відпустки, публічного визнання заслуг працівника, зняття дисциплінарного стягнення та ін.

У чинному КЗпП немає спеціальних норм про стимулювання, а норми про матеріальні та моральні стимули містяться у різних главах Кодексу. Автором позитивно оцінюється включення до проекту ТК статті 214 «Системи стимулювання праці» та аналізується її зміст. Як новелу також слід позитивно оцінити закріплення у ст. 189 проекту ТК заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати.

До основних правових засобів стимулювання належить заохочення за успіхи в роботі. У дисертації уточнюються поняття, підстави, види, суб'єкти заохочення, вносяться пропозиції щодо удосконалення відповідних норм проекту ТК.

Автор обґрунтовує доцільність збереження на законодавчому рівні основних видів заохочення за успіхи в роботі. Такі норми містяться у більшості нових кодексів пострадянських держав (ст. 191 ТК РФ, ст. 145 Трудового кодексу Киргизької Республіки та ін.). Віднесення вирішення даного питання на локальний рівень суперечитиме вище зазначеній норми ст. 189 проекту ТК, якою встановлюється такий вид заохочення як заохочувальна відпустка.

У підрозділі пропонуються доповнення і уточнення до ст. 269 "Заохочення за успіхи в роботі" проекту ТК. Так, у частині першій зазначеної статті не зазначаються статuti і положення про дисципліну, в яких також передбачаються інші види заходів заохочення для окремих категорій працівників. Оскільки ст. 269 проекту ТК не передбачається порядок застосування заходів заохочення (на відміну від чинного КЗпП), то видається необхідним зазначити, що такий порядок встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. У частині другій ст. 266 «Правила внутрішнього трудового розпорядку» встановлюється перелік питань, які регламентуються правилами, у пункті 6 зазначаються заохочувальні виплати та інші заохочення за сумлінну роботу. Пропонується пункт шостий частини другої ст. 266 викласти у такій редакції: «види заходів заохочення за сумлінну роботу, підстави і порядок їх застосування».

Частиною другою ст. 269 проекту ТК закріплено норму про подання працівників в установленому порядку за особливі трудові заслуги до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами. Пропонується у зазначеній статті передбачити також як суб'єктів заохочення роботодавців, які через організації роботодавців (їх об'єднання) також можуть бути представлені до нагородження державними нагородами.

Правовими засобами стимулювання є пільги та переваги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки. У дисертації визначається поняття пільги для сумлінних працівників. Автор звертає увагу на те, що норму, аналогічну передбаченій ст. 145 КЗпП, до проекту ТК не включено, що викликає заперечення.

Автор не погоджується з віднесенням до заходів заохочення такого заходу як зняття дисциплінарного стягнення. Останнє видається доцільним розглядати як самостійний правовий засіб стимулювання сумлінної праці.

У підрозділі 2.4. «Дисциплінарна відповідальність як правовий засіб забезпечення дисципліни праці» аналізуються поняття, підстави, загальні засади дисциплінарної відповідальності працівників, дисциплінарні стягнення та порядок їх застосування.

Дисциплінарна відповідальність розглядається автором як правовий засіб реалізації методу примусу забезпечення трудової дисципліни. У дисертації дисциплінарна відповідальність визначається як обов'язок працівника зазнати юридично несприятливих наслідків у формі лишень особистісного та організаційного характеру за вчинення дисциплінарного проступку у порядку та на умовах, передбачених трудовим законодавством.

У підрозділі формулюються конкретні пропозиції щодо удосконалення положень ст.ст. 401 - 404 глави 1 «Відповідальність працівників» Книги восьмої «Відповідальність сторін трудових відносин» проекту ТК. Назву Книги восьмої пропонується уточнити та іменувати її «Відповідальність працівників і роботодавця». Уточнюється поняття дисциплінарного проступку, передбачене частиною першою ст. 401 проекту ТК. Дисциплінарним проступком пропонується закріпити винне невиконання або неналежне виконання працівником трудових обов'язків, покладених на нього законодавством про працю, колективним і трудовим договорами.

Пропонується вважати дисциплінарним проступком сексуальні та інші домагання, враховуючи положення ст.26 ЄСХ (п) «Право на гідне ставлення на роботі», і застосовувати дисциплінарну відповідальність за його вчинення. У зв'язку з цим перелік основних обов'язків працівників, встановлений ст. 22 проекту ТК, пропонується доповнити таким обов'язком як шанування честі, гідності та інших особистих немайнових прав роботодавця та інших працівників. У даній редакції статті йдеться тільки відповідний обов'язок працівника щодо роботодавця. У західних країнах сексуальні домагання, інші види приставань до працівників у місцях роботи вважаються дисциплінарними порушеннями за трудовим правом. Зазначений проступок пропонується вважати грубим порушенням трудових обов'язків і доповнити параграф 1 «Дисциплінарна відповідальність» глави 1 Книги восьмої окремою статтею «Грубе порушення дисципліни праці», зміст якої формулюється у підрозділі.

У дисертації формулюються пропозиції щодо удосконалення порядку застосування дисциплінарних стягнень. Уточнюються загальні засади дисциплінарної відповідальності та пропонується доповнити ст.403 проекту ТК окремою частиною наступного змісту: «При обранні виду дисциплінарного стягнення роботодавець повинен враховувати зміст, характер і ступінь тяжкості вчиненого дисциплінарного проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, попередню і наступну поведінку працівника, його ставлення до праці».

У ст.403 також пропонується закріпити положення про те, що якщо винне невиконання або неналежне виконання працівником своїх трудових обов'язків триває, незважаючи на застосування дисциплінарного стягнення, роботодавець вправі застосувати до такого працівника нове дисциплінарне стягнення, передбачене статтею 402 даного Кодексу.

Пропонується диференціювати строк дії дисциплінарного стягнення залежно від його суворості: для зауваження – три місяці; для догани – 6 місяців. Автор обґрунтовує недоцільність встановлення штрафу як виду дисциплінарних стягнень.

Частину сьому ст.403 проекту ТК пропонується доповнити нормою про те, що протягом дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівника не застосовуються. Застосування заходів заохочення можливе після

дострокового зняття дисциплінарного стягнення за наявності підстав, передбачених частиною восьмою ст. 403 проекту ТК.

У дисертації аналізується правова природа депреміювання, відсторонення від роботи, зниження кваліфікаційного розряду за грубе порушення технологічної дисципліни та інші серйозні порушення, які спричинили погіршення якості продукції. Автор не погоджується з віднесенням зазначених заходів до дисциплінарних стягнень і пропонує розглядати депреміювання та зниження кваліфікаційного розряду як правові засоби стимулювання.

Пропонується параграф 1 «Дисциплінарна відповідальність» глави 1 «Відповідальність працівників» Книги восьмої проекту ТК доповнити окремою статтею наступного змісту: «Роботодавець зобов'язаний розглянути заяву виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про порушення керівником організації, його заступниками законів та інших нормативно-правових актів про працю, умов колективного договору, угоди і повідомити про результати розгляду виборний орган (профспілкового представника).

У разі, якщо факти таких порушень підтвердилися, роботодавець зобов'язаний застосувати до керівника організації, його заступників дисциплінарне стягнення, передбачене ст. 402 даного Кодексу».

ВИСНОВКИ

У **Висновках** викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, основними з яких є наступні.

Трудову дисципліну як багатоаспектне поняття пропонується визначати як: 1) правове відношення; 2) правовий інститут; 3) елемент індивідуальних трудових правовідносин; 4) фактичну поведінку працівників, що виражається в обов'язковому підляганні встановленим правилам поведінки; 5) взаємозв'язок суб'єктів трудових правовідносин.

Забезпечення трудового розпорядку і трудової дисципліни здійснюється за допомогою трьох основних правових методів – переконання, стимулювання і примусу. Кожен із зазначених методів реалізується за допомогою певних правових засобів, передбачених у трудовому праві.

Правові засоби у трудовому праві пропонується визначати як виражені у нормах трудового права інструменти, які за допомогою певної сукупності юридичних і фактичних дій дозволяють вирішити конкретні практичні завдання, що стоять перед суб'єктами трудового права. Відносно досліджуваної проблематики правові засоби слід розглядати як виражені у нормах трудового права інструменти, за допомогою яких забезпечуються належні внутрішній трудовий розпорядок і трудова дисципліна.

Правові засоби забезпечення трудової дисципліни праці мають ознаки засобів-встановлень (інструментів), а саме: 1) субстанційність; 2) інформаційний характер; 3) перебувають переважно у сфері належного, бо фіксуються передусім у законах, підзаконних нормативно-правових актах, що

вимагають певної поведінки та ін.; 4) мають ознаку статичності і передбачають їх використання; 5) слугують моделями для використання.

Класифікацію правових засобів забезпечення трудової дисципліни видається можливим здійснювати за наступними критеріями: 1) за сферою дії – централізовані та локальні; 2) за суб'єктною ознакою – загальні та спеціальні; 3) за способом застосування – такі, що застосовуються роботодавцем, і такі, що застосовуються органами державної влади; 4) за ієрархією і складністю – прості: а) первісні – дозвіл, зобов'язування (веління), заборона; б) вторинні – заохочення, рекомендації, покарання й інші та складні: норми трудового права, трудові правовідносини, акти застосування права та ін.; 5) за характером – матеріальні та моральні; 6) за часом дії – постійні та тимчасові; 7) за інформаційно-психологічною спрямованістю – стимулюючі та обмежуючі.

Однією із нових тенденцій правового регулювання трудового розпорядку і дисципліни праці у постсоціалістичних країнах є поєднання приватно-правових та публічно-правових засад, при цьому акцент зроблено на приватно-правових 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. У нових трудових кодексах зменшено загальну кількість норм про трудову дисципліну, норму про забезпечення дисципліни праці у більшості кодексів взагалі виключено. Посилено дисциплінарну владу роботодавця, трудовий колектив усунено від участі у забезпеченні трудової дисципліни.

У західних країнах у регулюванні трудового розпорядку переважають засоби приватного, а не публічного права. У цей час у західних країнах відбувається формування нового інституту «Забезпечення трудового розпорядку на виробництві», складовими якого є: регулювання дисципліни праці; забезпечення комфортної психологічної обстановки для працівників на виробництві.

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 т.ін. Використання засобів трудового права для забезпечення сприятливого психологічного клімату в організації повинно стати новим напрямком у правовому регулюванні внутрішнього трудового розпорядку і трудової дисципліни.

Особливу увагу слід звернути на роль хазяйської влади у забезпеченні трудової дисципліни. В умовах ринкових відносин у сфері праці хазяйська влада роботодавця не виступає як дестабілізуючий фактор виробництва, а відіграє творчу роль у взаємовідносинах між працівниками і роботодавцем. Реалізуючи свої права і обов'язки із забезпечення трудової дисципліни, роботодавець не повинен зловживати хазяйською владою, а спиратися на підтримку трудового колективу.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Форманюк В.В. Дисциплінарна відповідальність: теоретичний аналіз /В.В. Форманюк //Актуальні проблеми політики: Зб. наукових праць. Вип.40. – Одеса: Фенікс, 2010. – С.191-196.
2. Форманюк В.В. Правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку /В.В. Форманюк //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наукових праць. Вип. 53. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2010. – С.432-439.
3. Форманюк В.В. Дисциплінарні стягнення та порядок їх застосування /В.В. Форманюк //Актуальні проблеми політики: Зб. наукових праць. Вип. 41.– Одеса: Національний університет «Одеська юридична академія»; Південноукраїнський центр гендерних проблем, 2011. – С.191-198.
4. Форманюк В.В. Поняття дисципліни праці: теоретичний аналіз /В.В. Форманюк //Актуальні проблеми держави і права: Зб. наукових праць. Вип. 57. – Одеса: Юрид. літ-ра, 2011. – С.229-233.
5. Форманюк В.В.Заохочення як засіб забезпечення трудової дисципліни /В.В. Форманюк //Юридичний вісник. – 2011. - №4. – С.35-42.
6. Форманюк В.В. Обов'язки працівника за трудовим законодавством України /В.В. Форманюк //Правове забезпечення соціальної сфери: збірник матеріалів І Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 26-27 березня 2010 р.). – Одеса: Фенікс, 2010. – С.89-92.
7. Форманюк В.В. Внутрішній трудовий розпорядок //Закарпатські правові читання. Матеріали ІІ Всеукраїнської науково-практичної конференції молодих вчених та студентів (29-30 квітня 2010 р.). – Ужгород, 2010. – С.283-286.
8. Форманюк В.В. Поняття та ознаки дисциплінарної відповідальності /В.В. Форманюк //Правове життя сучасної України: Тези доповідей Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу 21-22 травня 2010 р. – Одеса: Фенікс, 2010. – С.757-759.
9. Форманюк В.В. Переконавання як засіб забезпечення трудової дисципліни /В.В. Форманюк //Римське право і сучасність (Шерешевські читання): матеріали Міжнародної наукової конференції (м. Одеса, 4 грудня 2010 р.). – Одеса: Фенікс, 2010. – С.179-182.

10. Форманюк В.В. Особливості дисциплінарного проступку як підстави дисциплінарної відповідальності /В.В. Форманюк //Правове забезпечення соціальної сфери: збірник матеріалів II Міжнародної наукової конференції студентів, аспірантів та молодих вчених (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.). – Одеса: Фенікс, 2011. – С.129-132.

11. Форманюк В.В. Засоби забезпечення дотримання трудової дисципліни за проектом Трудового кодексу України /В.В. Форманюк //Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. /За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – С.342-344.

АНОТАЦІЯ

Форманюк В.В. Правові засоби забезпечення трудової дисципліни. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2011.

Дисертація є спеціальним комплексним дослідженням теоретичних та практичних проблем правового регулювання засобів забезпечення трудової дисципліни у сучасний період.

У дисертації визначаються поняття та зміст інституту трудової дисципліни. Формулюється поняття правових засобів забезпечення трудової дисципліни та здійснюється їх класифікація. Дається характеристика правових методів і засобів забезпечення трудового розпорядку і трудової дисципліни.

Формулюються теоретично обґрунтовані пропозиції та рекомендації щодо удосконалення чинного законодавства України та проекту Трудового кодексу України у сфері забезпечення дотримання трудової дисципліни.

Ключові слова: трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, засоби забезпечення трудової дисципліни, стимулювання, заохочення за успіхи в роботі, дисциплінарний проступок, дисциплінарна відповідальність.

АННОТАЦИЯ

Форманюк В.В. Правовые средства обеспечения трудовой дисциплины. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2011.

Диссертация является специальным комплексным исследованием теоретических и практических проблем правового регулирования средств обеспечения трудовой дисциплины в современный период.

В диссертации определяются понятие и содержание института трудовой дисциплины. Понятие трудовой дисциплины рассматривается в нескольких значениях: 1) как правовое отношение; 2) как правовой институт; 3) как элемент индивидуальных трудовых правоотношений; 4) как фактическое поведение работников, выражающееся в обязательном подчинении установленным правилам поведения; 5) как взаимосвязь субъектов трудовых правоотношений.

Анализируется эволюция концепции трудовой дисциплины правовых средств ее обеспечения в советский и постсоветский периоды.

Дается характеристика формально-юридической основы и источников обеспечения внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины.

Обосновывается целесообразность разграничения правовых методов и правовых средств обеспечения трудовой дисциплины и определяется правовой механизм обеспечения трудовой дисциплины, в который включены правовые методы и правовые средства.

Определяется понятие, признаки правовых средств обеспечения трудовой дисциплины и осуществляется их классификация по определенным основаниям.

Исследуются особенности правового регулирования внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины в странах с развитой рыночной экономикой и постсоциалистических странах, формулируются предложения по заимствованию положительного зарубежного законодательного опыта.

Анализируются положения актов действующего трудового законодательства, проекта Трудового кодекса Украины по регулированию внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины и формулируются теоретически обоснованные предложения и рекомендации по совершенствованию их содержания.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, внутренний трудовой распорядок, средства обеспечения трудовой дисциплины, стимулирование, поощрение за успехи в работе, дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность.

SUMMARY

Formanyuk V.V. Legal means of labour discipline's security. - Manuscript.

Thesis on gaining of a Candidate in Law Degree in the speciality 12.00.05 — labour law; social security law.—National University «Odesa Law Academy», Odesa, 2011.

The thesis is a complex research of theoretical and practical problems of legal regulation of means of labour discipline's security in the modern period.

In the thesis the definition and contents of the institute of labour discipline are defined. Definition of legal means of labour discipline's security is formulated and their classification is provided. Characteristic of legal means of security of labour order and labour discipline is given.

Theoretically grounded propositions and recommendations on improvement of current legislation and Draft Labour Code of Ukraine in the sphere of securing of observance of labour discipline are formulated.

Key words: labour discipline, internal labour order, means of security of labour discipline, stimulation, encouragement for achievements in work, disciplinary misdemeanour, disciplinary liability.