

ням змагань на міжнародному рівні. Першою подібною угодою в Європі стала Угода УЄФА з соціальними партнерами від 22 березня 2012 року, яка була укладена між УЄФА, Лігами Європейських професійних футбольних клубів, Європейською асоціацією клубів та Міжнародною асоціацією професійних футбольних гравців.

Колективні угоди у сфері професійного спорту характеризують також особливим змістом. Специфікою змісту даних угод є встановлення у них не тільки загальних положень щодо регулювання праці професійних спортсменів та обслуговуючого персоналу спортивних клубів (укладання трудового договору, оплати праці, охорони праці, робочого часу та часу відпочинку), а також і положень, що передбачають особливості організації та проведення змагань, правил з певних видів спорту. Проте спортивні правила, закріплені у колективних угодах, стають обов'язковими правилами поведінки спортсменів при проведенні змагань, і за їх порушення спортивні клуби можуть притягувати працівників до відповідальності.

Кабаченко М. О.

Національний університет «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого», співробітник науково-дослідницького сектору

ЩОДО МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Успішність та прибутковість будь-якого підприємства, установи чи організації на пряму залежить від того, як в даному колективі найманні працівники дотримуються дисципліни праці, бо вона є невід'ємним елементом будь-якої колективної праці, і в свою чергу сприяє досягненню узгодженості дій окремих осіб та одержання високих показників спільної діяльності.

Забезпечення трудової дисципліни є складним процесом, котрий потребує комплексного підходу і реалізується шляхом створення необхідних організаційних і економічних умов для високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, заохочення за сумлінну роботу.

У свою чергу методами забезпечення трудової дисципліни є передбачена законодавством сукупність спеціальних способів, прийомів та засобів, тобто 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.

А. В. Малько як ознаки правових засобів, виділив наступні: 1) виражають собою юридичні способи забезпечення інтересів суб'єктів права; 2) поєднуючись певним чином, виступають основними працюючими частинами дії права, правового регулювання, правових режимів; 3) мають юридичну силу і підтримуються державою.

Серед наукових думок існує певна розбіжність щодо єдиного підходу до визначення методів забезпечення дисципліни праці. На наш погляд, доречно, виділити три основні методи: переконання, примус та заохочення. Однак слід наголосити, що в юридичній літературі існує й інша аргументована думка, щодо виокремлення економічних і організаційних методів забезпечення трудової дисципліни.

Отже, під примусом розуміється вплив роботодавця на працівника за допомогою засобів трудового права у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням останнім трудових обов'язків, порушенням працівником заборон, для профілактики правопорушень і ліквідації їх наслідків, захисту прав роботодавців, залучення порушників до відповідальності.

Переконання – це метод виховання, впливу на свідомість працівника з метою стимулювання його корисної діяльності. У трудових відносинах важливими є передусім правові і економічні переконання, за допомогою яких і відбувається вплив на працівника власником підприємства. Зміст правових переконань складають наступні елементи:

- правові цінності (свобода, порядок, законність, правда, справедливість);
- правові знання (знання законів, закономірностей розвитку правових відносин, правових теорій, які є складовими світогляду);
- правові почуття (особисте ставлення до права, справедливості, повага до закону, тобто визнання їх цінностей для себе особисто і для суспільства, повага прав честі і гідності інших громадян; неприяне ставлення до порушників закону);
- правові потреби (потреба щодо порядку, організованості, справедливості).

Суть економічних переконань полягає у створенні механізмів економічної заінтересованості працівників у результатах своєї праці. Враховуючи інструментальний підхід і правовий характер переконання, його можна охарактеризувати також як інструмент формування дисципліни праці працівників шляхом зміни системи цінностей, що забезпечує надалі добровільне дотримання правових норм.

Метод заохочення – як спосіб забезпечення трудової дисципліни – це певна форма суспільного визнання заслуг працівника у зв'язку з досягнутими ним успіхами в роботі. Заохочення в першу чергу справляє на працівника не тільки позитивний моральний вплив, але й тягне за собою надання певних пільг і переваг. Працівникам, що успішно і добросовісно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги і пільги у сфері соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування, їм надаються також переваги у просуванні по службі (ст. 145 Кодексу законів про працю України). Заохочення сприяє позитивному впливу не тільки на працівника, до якого застосовується заохочення, а й є відповідним стимулом до сумлінного виконання іншими працівниками покладе-

них на них обов'язків, дотримання трудової дисципліни. Заохочення здійснюється за допомогою винагороди. Винагорода – це все те, що людина вважає для себе цінним.

Таким чином, дотримання трудової дисципліни працівниками, в першу чергу залежить від належності створених умов для нормальної високопродуктивної праці та засобами, які обираються роботодавцем для забезпечення дисципліни праці.

Римар І. А.

*Національний університет «Одеська юридична академія», асистент кафедри
трудового права та права соціального забезпечення*

ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПРАВОВА ФОРМА ЗАКРІПЛЕННЯ ВОЛІ СТОРИН У ІНДИВІДУАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Конституція України проголосила людину, її права та свободи вищою соціальною цінністю. Одним із гарантованих Основним законом є право людини на працю. Закріплення, забезпечення та захист цього права є функцією трудового законодавства. Таким чином, можливість людиною якнайповніше реалізувати своє конституційне право залежить від ефективності норм трудового права, їх здатності всебічно регулювати трудові правовідносини.

Належне виконання трудовим законодавством своїх функцій набуває особливого значення у зв'язку з активним формуванням в Україні ринкової економіки, для якої характерне превалювання виробничого інтересу над інтересами працівників. За такої ситуації норми трудового права мають слугувати надійним інструментом забезпечення гармонійного поєднання інтересів роботодавця та працівника задля прогресивного розвитку суспільства й держави в цілому, успіхи якої, у тім числі економічні, ґрунтуються передусім на трудовій діяльності людей. Право людини на працю реалізується шляхом укладання трудового договору, у рамках якого вирішується питання про роботу з певної професії, спеціальності, кваліфікації чи посади. Трудовий договір як центральний інститут трудового права був і залишається предметом дослідження багатьох вчених. Стабільні трудові відносини відповідають інтересам не лише виробництва, а й інтересам сторін трудового договору.

Найповніше правова сутність трудового договору виражена в легальному його визначенні. Так, згідно з ч 1 ст. 21 КЗпП України, трудовий договір – це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядкові, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і