

УДК 349.2:331.108

## ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Тетяна КОЛЄСНИК,

кандидат юридичних наук, доцент,

професор кафедри правового забезпечення господарської діяльності  
Харківського національного університету внутрішніх справ

### SUMMARY

The article analyzes the discipline of work in a market economy conditions. The role of legal consciousness and culture in ensuring labor discipline by fixing the rules of labor behavior of workers in the local legal acts is determined in the article. It is proved that the legal consciousness and culture is a prerequisite for the formation of local regulations in the area of labor discipline. Local rulemaking of workers and employers are the results of voluntary actions in an independent determination of rules of conduct in the labor collectives. The author states that it's necessary to improve legal mechanism which ensures labor discipline in accordance with the legal model "values – goals – means – results".

**Key words:** justice, legal culture, labor discipline, local standards.

### АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена аналізу забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки. Визначено роль правової свідомості й культури в забезпеченні дисципліни праці через закріплення правил трудової поведінки працівників у локальних нормативно-правових актах. Доведено, що правова свідомість і культура є передумовами формування локальних норм у сфері забезпечення дисципліни праці. Локальна нормотворчість працівників і роботодавців є результатом їхніх вольових дій щодо самостійного визначення правил трудової поведінки в їхніх трудових колективах. Автор стверджує, що вдосконалювати правовий механізм забезпечення дисципліни праці необхідно за правовою моделлю «цінності – цілі – засоби – результати».

**Ключові слова:** правосвідомість, правова культура, дисципліна праці, локальні норми.

**Постановка проблеми.** Дослідження проблем забезпечення дисципліни праці вимагає оновлення правових поглядів на це правове явище у сфері праці. Пошук нових шляхів пізнання сформованих у науці трудового права явищ є запорукою успішної їх адаптації до сучасних умов розвитку трудових відносин на ринкових засадах. Дослідження методологічних засад забезпечення дисципліни праці зумовлено й прагненням переосмислити значення правового механізму забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах. Так, Д.А. Керимов зазначає, що, визначаючи шляхи мислення до істини та забезпечуючи цей рух відповідними засобами, методологія разом із тим сама є результатом наукового пошуку, не менш важливим і цінним, ніж отримані за її допомогою онтологічні знання. Пізнання орієнтоване на постійне прирощування наукового знання [1, с. 63].

**Актуальність теми.** Переосмислення усталених правових категорій в оновлених соціально-економічних умовах з метою адаптування отриманих наукових результатів до їх практичного застосування в трудових правовідносинах загалом та у сфері забезпечення дисципліни праці зокрема.

**Мета статті** полягає у визначенні методологічних засад забезпечення дисципліни праці через призму загального розуміння дисципліни праці, з'ясуванні спеціального підходу до забезпечення дисципліни праці сучасними методами та способами для правореалізації всього правового механізму забезпечення дисципліни праці в ринкових умовах.

Науково-методологічною базою дослідження стали праці С.С. Алексєєва, Д.А. Керімова, В.М. Лебедева, А.А. Мережко, Е.В. Назаренка, Г.С. Остроумова, О.М. Ярошенко, С.П. Рабіновича.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Вихідним пунктом дослідження є те, що правовий механізм забезпечення дисципліни праці є своєрідною комбінацією

правових засобів із притаманною галузевому специфікою, що забезпечує досягнення цілей правового регулювання. Такий підхід зумовлений тим, що узагальнено поняття «механізм правового регулювання» визначається як узятя в єдності система правових засобів, за допомогою якої забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини [2, с. 267]. При цьому, як правильно зазначає С.С. Алексєєв, психологічний аспект механізму правового регулювання характеризує формування та дії мотивів поведінки людей – учасників суспільних відносин [2, с. 272]. Саме тому забезпечення дисципліни праці як фактична поведінка працівників конкретного підприємства, установи, організації неможлива за межами дії всього механізму правового регулювання загалом.

Початкову вихідну ланку механізму правового регулювання створюють юридичні норми. Ці норми мають низку особливостей, які дають змогу використовувати їх як «регламентатора» суспільних відносин, за допомогою правових норм досягається єдність державного регулювання. Нормативно-правове регламентування суспільних відносин є визначальною ланкою в механізмі правового регулювання. Усі інші ланки (за винятком правової свідомості та правової культури) не тільки зумовлені системою юридичних норм, створюючи в сукупності право, а й, по суті, являють собою його конкретний вияв. Право є регулятором (регламентатором) суспільних відносин у єдності, в системі своїх норм [3, с. 106, 108, 110, 113, 115]. Стосовно дослідження принципово важливим є той факт, що дисципліна праці як стан дотримання трудових обов'язків працівниками досягається не лише за допомогою елементів механізму правового регулювання (норми, індивідуальні приписи, правовідносини й акти реалізації прав і обов'язків [2, с. 282; 4, с. 27]), а й за допомогою правової свідомості та правової культури. На нашу думку, правова свідомість і правова культура є критерієм (ета-

лоном), згідно з яким виконується управління процесом праці та визначаються засоби забезпечення дисципліни праці в конкретного роботодавця. Тобто, не будучи елементами механізму правового регулювання, правосвідомість і правова культура входять до складу правового механізму забезпечення дисципліни праці.

На думку Е.В. Назаренка, правосвідомість як правова категорія є найбільш загальним поняттям, за допомогою якого відбувається оцінка правової поведінки людей у громадському житті, а також визначається бажаний правовий порядок [5, с. 6]. Г.С. Остроумов уважав, що правосвідомість формується в процесі діяльності людини й, у свою чергу, впливає на цю діяльність, регулюючи поведінку людини [6, с. 249]. Тобто правосвідомість працівника є певним мотиваційним стимулятором його поведінки, спрямовуючи його дії на еталонний результат, закріплені відповідними нормами, а саме на виконання трудових обов'язків із підляганням правилам внутрішнього трудового розпорядку.

У літературі також зазначається, що «правосвідомість (у найзагальнішому розумінні) – це осмислене відношення до форм та способів здійснення людської свободи через посередництво встановленої чи санкціонованої державою нормативності суспільного життя» [7, с. 100]. Отже, правосвідомість не може бути сформована за межами дії права. Право вказує працівникові на необхідну поведінку, закріплює свого роду побажання щодо належної поведінки в процесі колективної, несамостійної праці за трудовим договором. Правосвідомість учасників трудових відносин пов'язана з нормами трудового права так, що закріплені правила поведінки спрямовують вольові дії працівника на використання й підтримання в його діяльності правил трудової поведінки, встановлених на підприємстві, в установі, організації. Із позиції забезпечення дисципліни праці як фактичної поведінки працівників правосвідомість спонукає їх до свідомого використання у своїй діяльності загальнообов'язкових правил поведінки з метою підтримки правопорядку в процесі колективної, несамостійної суспільно корисної праці.

Щодо правової культури, то вона є системою правових цінностей та інститутів, які відповідають якісному стану правового життя суспільства, де під правовими цінностями розуміється право в об'єктивному й суб'єктивному значеннях, правові принципи; правомірна поведінка, заснована на глибокому знанні законів і повазі до них; законність і правопорядок тощо [8, с. 511–512]. Це твердження повною мірою відповідає й формуванню правової культури учасників трудових відносин. Зокрема, важливим є те, що, формуючи правову культуру працівника конкретного підприємства, установи, організації, законодавець у ст. 29 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України зобов'язав власника або уповноваженого ним органу до початку роботи за укладеним трудовим договором ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором і проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці й протипожежної охорони [9]. Формування правової культури працівників неможливе без доведення до їх відома закріплених правил трудової поведінки на підприємстві та робочому місці під час виконання трудової функції.

Досліджуючи формування правової культури особи в умовах розбудови правової держави України, О.О. Ганзенко пропонує розуміти правову культуру як систему правових цінностей, що відповідають рівню досягнутого людством правового прогресу, відображають у правовій формі стан свободи особи й соціальної справедливості, інші найважливіші соціальні цінності в діалектичному впливі на якісний стан і спосіб правового життя особи й

суспільства, в якому найвищою цінністю є реалізація прав і свобод людини та їх захист [10, с. 8]. О.А. Менюк дійшов висновку, що правова культура, як і правосвідомість людини, формується під впливом різноманітних об'єктивних і суб'єктивних факторів. Проте правосвідомість не завжди стабільна і включає в себе як позитивні, так і негативні переконання, погляди, оцінні судження. Правильно орієнтована загалом, вона в якійсь частині може бути й дефектною. Правова культура – це лише позитивні соціальні цінності, у тому числі погляди, мотиви, установки, переконання, які знаходяться в основі правомірної поведінки [11, с. 5]. Тобто якщо говорити про дисципліну праці як про стан дотримання на підприємстві трудової й технологічної дисципліни та вимог охорони праці, то правова культура тут відображає фактичну поведінку не лише працівника, а й власника чи уповноваженого ним органу. У такому аспекті методологічно важливим є усвідомлення того, що правова культура учасників трудових відносин формується не тільки під впливом правових приписів, а й під впливом поведінки самого власника або уповноваженого ним органу стосовно забезпечення організації праці на його підприємстві.

Правова культура роботодавця та працівника дає змогу оцінити ціннісний рівень права в колективній праці кожного члена трудового колективу. Якщо роботодавець нехтує обов'язками, передбаченими ст. 141 КЗпП України, «правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову й виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту», то, відповідно, й забезпечити належний загальний стан дисципліни праці на підприємстві буде неможливо. Щодо працівника, то нехтування ним правил трудової поведінки, врешті-решт, призведе до втрати ним роботи. Говорячи про правову культуру та її зв'язок із правом, варто погодитись із твердженням Ю.С. Шемшученко, який пише, що право й культура є взаємопов'язаними, взаємодіючими між собою категоріями. Це зумовлено тим, що право є елементом культури суспільства, його соціальною цінністю. Цей зв'язок і взаємодія простежуються по багатьох напрямках. Виявлення й усвідомлення цих напрямів має велике значення для побудови правової держави. Автор наголошує, що в основі єдності правової культури і правової системи лежить єдність правової норми й реальної поведінки людей. Саме ця єдність зумовлює досягнення соціальної ефективності права [12, с. 4–5]. Отже, відповідність фактичної поведінки учасників трудових відносин вимогам норм, які регулюють дисципліну праці, є рівнем їхньої правової культури. Переосмислюючи значення правового механізму забезпечення дисципліни праці в сучасних умовах, ми маємо керуватися не лише знаннями про механізм правового регулювання, а й ціннісними критеріями та зв'язками трудового права і правової культури учасників трудових відносин.

Як зазначають сучасні науковці, в основі права завжди лежать певні цінності, на базі яких здійснюється тлумачення та застосування норм права. Право само по собі також є важливою соціальною цінністю. Разом із тим воно існує поряд з іншими цінностями, які шукають свого вираження у праві [13, с. 161]. Саме ціннісний елемент у правовій культурі вказує на зразки й еталони поведінки учасників трудових відносин, до яких прагнуть суб'єкти. Загальна оцінка поведінки суб'єктів трудових відносин указує на реальний стан дотримання дисципліни праці на кожному конкретному підприємстві, в установі, організації. Із позиції цінностей у процесі колективної несамостійної праці необхідно досягати намічених цілей

діяльності підприємства. Кожен засіб і метод, економічний, організаційний, стимулювальний, заохочувальний або примус, необхідно оцінити з позиції соціальних цінностей (ст. 3 Конституції України), виявити їх спрямованість і результати в досягненні цілей правового регулювання дисципліни праці.

Отже, правова свідомість і культура є правовими категоріями, які дають можливість поглянути на дисципліну праці не лише як на стан дотримання працівником його трудових обов'язків, а й оцінити поведінку роботодавця як необхідну складову забезпечення дисципліни праці. Це, у свою чергу, вказує на внутрішні мотиваційні фактори поведінки учасників трудових правовідносин. Також важливо усвідомити, що саме через правосвідомість і правову культуру ми маємо можливість побачити цілі мотивованої діяльності учасників трудових правовідносин. Саме цілі рухають їхніми діями та спрямовують їх у бажаному напрямі, а саме належне виконання трудових обов'язків. Відображення цільових настанов учасників трудових відносин також розкривається в галузевій специфіці джерел трудового права. Так, у ринкових умовах держава втратила статус єдиного роботодавця, і, як справедливо зазначив В.М. Лебедев, в ринкових умовах норми трудового права встановлюються та санкціонуються не тільки державою, а й роботодавцем. Автор наголошує на тому, що в межах організації роботодавець застосовує не тільки заходи примусу, передбачені законом, а й заходи переконання, стимулювання (заохочення) й контролю, які опосередковані в локальних нормативних актах [14, с. 10]. Доповнимо це твердження тим, що забезпечення дисципліни праці за таким умов передбачає прийняття норм не лише державою, а іншими суб'єктами трудового права.

О.М. Ярошенко переконливо довів, що «на сучасному етапі розвитку суспільства локальний нормативно-правовий акт, прийнятий в організації, є самостійним джерелом трудового права, результатом правотворчості трудового колективу й роботодавця (їх представників), що містять обов'язкові правила поведінки (локальні норми). Локальна нормотворчість здійснюється уповноваженими на те суб'єктами трудового права самостійно. Втручання держави та її органів у локальну правотворчість є доцільним лише у формі рекомендацій та встановлення мінімальних стандартів правового регулювання праці» [15, с. 198–199]. Наведене вказує на галузеву особливість джерел трудового права, а в дослідженні – на своєрідність правової основи забезпечення дисципліни праці. Якщо взяти до уваги наведені вище категорії, правосвідомість і правову культуру і спроектувати їх на прийняття локальних нормативно-правових актів конкретного підприємства, установи, організації, то одразу стає очевидним їх вплив на зміст самих правил поведінки, які регулюють дисципліну праці на підприємстві. Саме за рахунок локальної нормотворчості працівники й роботодавці мають можливість безпосередньо впливати на встановлення та підтримання правопорядку у своєму трудовому колективі, на підприємстві, в установі, організації. Ми вважаємо, що в широкому розумінні, локальні нормативні акти, закріплюючи норми, регулюють дисципліну праці на конкретному підприємстві, відповідно до ціннісних орієнтирів як роботодавця, так і трудового колективу. Ураховуючи те, що правила поведінки на підприємстві встановлюються роботодавцем і трудовим колективом на основі мінімальних державних стандартів, можемо констатувати, що ці правила мають договірну природу. У такому вираженні правосвідомість і правова культура учасників трудових відносин є передумовами формування локальних норм трудового права, зокрема, у частині забезпечення дисципліни праці конкретного підприємства.

Безумовно, правосвідомість і правова культура учасників трудових відносин не є правовими засобами ре-

гулювання дисципліни праці, але вони у своєму поєднанні з локальними нормами права в синергетичному сенсі формують і спрямовують вольові дії учасників трудових відносин на встановлення й дотримання закріплених правил трудової поведінки, що в підсумку й забезпечує дисципліну праці. У контексті правового механізму забезпечення дисципліни праці правосвідомість, правова культура та локальні норми утворюють еталонну правову модель взаємовідносин учасників трудових відносин у процесі підтримання дисципліни праці на конкретному підприємстві, в установі, організації всіма можливими правовими засобами. І тут під можливими правовими засобами ми розуміємо будь-яке поєднання способів і методів забезпечення дисципліни праці, закріплених належним чином із дотриманням вимог ст. 9 КЗпП України. На підтвердження цієї думки наведемо тезу С.П. Рабіновича, який стверджує, що «з позиції соціологічного підходу до права видається прийнятною постановка питання про державну й недержавну форми об'єктивації природного права. При цьому позитивація виступатиме особливою, державно-юридичною формою об'єктивації тих природно-правових уявлень, котрі становлять зміст індивідуальної чи колективної свідомості. Така об'єктивація може розглядатись як надання зовнішнього виразу ідеальним правовим конструкціям, як опредмечування правового мислення в різноманітних (не лише державно-юридичних) формах юридичної практики» [16, с. 66]. Прикладом таких недержавних форм об'єктивації природного права на працю може бути корпоративна культура, яка, окрім загального розуміння цінності колективної праці, впливає на свідомість спільної праці задля формування еталонної трудової поведінки трудових колективів у певній сфері господарювання. Уважаємо, що дотримання корпоративної культури є позитивним іміджевим показником сумлінності того чи іншого працівника. Метою будь-якої корпоративної культури є формування адаптованого працівника до виконання поставлених роботодавцем завдань сумісно з колегами з підтриманням правил поведінки в конкретному трудовому колективі.

Отже, у загальному розумінні дисципліну праці необхідно розуміти не лише як інститут трудового права, принцип, елемент трудових відносин і фактичну поведінку, а і як правове явище, націлене на досягнення злагоди між учасниками трудового процесу під час виконання спільної, колективної роботи. У цьому контексті дисципліна праці повинна бути переосмислена за ціннісними критеріями поведінки учасників трудових відносин. Базуючись на правосвідомості та правовій культурі, централізоване й локальне регулювання дисципліни праці має становити безперервний процес вольових дій суб'єктів права (держави, роботодавців і працівників) щодо встановлення та підтримання бажаного правопорядку на підприємстві, в установі, організації. Дисципліна праці як необхідна складова в процесі реалізації права на працю за трудовим договором повинна відповідати ціннісним орієнтирам суб'єктів права. Цінність дисципліни праці як правового явища, на нашу думку, полягає у правових можливостях держави, роботодавців і працівників безпосередньо впливати на формування правової основи цього правового інституту. При цьому в основі правил, які регулюють дисципліну праці в конкретному трудовому колективі, завжди закладені цінності цієї групи людей, на базі яких і реалізуються ці правила трудової поведінки, однак не лише цінності трудового колективу, а й суспільні (загальноновизнані) цінності відображаються в нормах трудового права щодо дисципліни праці. Тобто не лише самі суспільні цінності, закладені в нормах трудового права, закріплюють їх суспільну значимість, а й сам результат їх

закріплення утворює правову цінність – трудовий правопорядок на підприємстві.

Взаємозв'язок правосвідомості, правової культури з нормами трудового права є двостороннім і реалізується не лише на етапі формування правил поведінки, а й на етапі реалізації цих правил. Так, на думку В.М. Лебедева, право загалом є засобом формування працівника. При цьому автор наголошує, що в процесі формування найманого працівника діють дві групи норм: а) норми, що утворюють основу трудової поведінки, внутрішнього трудового розпорядку; б) норми, що опосередковують процес формування добропорядного виконавця в процесі праці. На думку автора, перша група норм містить зразки трудової поведінки працівника, друга група визначає порядок взаємодії роботодавця та найманого працівника в процесі формування належного ставлення до праці [14, с. 13]. Тобто цільове призначення цих груп є різним. Однак логічно припустити, що, працюючи над удосконаленням чинного законодавства в частині забезпечення дисципліни праці, законодавець має передбачити, що зміна правил в одній групі повинна відповідати закріпленням правилам іншої. Тобто ці дві групи норм мають утворювати єдину систему норм, спрямованих на підтримку правопорядку – внутрішнього трудового розпорядку на конкретному підприємстві, в установі, організації.

Наведений підхід до права дав В.М. Лебедеву змогу сформулювати висновок, що умови формування адаптованого працівника завжди конкретні та специфічні для кожної організації, враховуючи особливості технології виробництва, технологічних процесів, фінансові можливості роботодавця, пропозиції на ринку праці, ринковий попит на вироблений вид продукції, послугу [14, с. 24]. З огляду на викладене вище та представлений науковий підхід до формування адаптованого працівника вважаємо, що забезпечення дисципліни праці як правову модель можна подати так: «цінності – цілі – засоби – результати». На нашу думку, за такою моделлю може бути представлено оновлений підхід до забезпечення дисципліни праці сучасними методами та способами й реалізовано правовий механізм забезпечення дисципліни праці в ринкових умовах відповідно до поставлених цілей. Охарактеризуємо «цінності – цілі – засоби – результати». «Поняття цінність завжди тлумачилось наукою як усталене уявлення про те, що є святым для людини, тієї чи іншої соціальної групи, суспільства в цілому» [17, с. 308]. Трудове право, будучи правом соціальним, постійно апелює до цінностей соціальних. У дослідженні під пріоритетними цінностями ми розуміємо ті соціальні цінності, які закріплено в ст. 3 Конституції України [18]. Відповідно до цього, працівник, його життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека є безумовними цінностями, що покладаються в основу формування внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, в установі, організації. Застосування будь-яких засобів і методів забезпечення правопорядку на підприємствах не може посягати ані на життя, здоров'я і безпеку працівника, ані на його честь, гідність і недоторканність.

Ураховуючи, що права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, то, відповідно, ті основні трудові права (ст. 2 КЗпП України), гарантії забезпечення права громадян на працю (ст. 5-1 КЗпП України), нетерпимість до порушень трудової дисципліни, суворота товариська вимогливість до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки (ч. 2 ст. 140 КЗпП України), є мінімальними державним стандартами та ціннісною орієнтацією суб'єктів локального нормотворення в процесі закріплення локальних норм, що регулюють процес забезпечення дисципліни праці. Щодо інших цінностей, то законодавець залишає їх закріплення на розсуд роботодавця і трудового колективу,

обмежуючись визначенням методів забезпечення трудової дисципліни, а саме: переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю (ч. 1 ст. 140 КЗпП України).

Цілі. Цільова орієнтація працівників і роботодавців не завжди збігається, однак у правовому аспекті забезпечення дисципліни праці в трудовому колективі є їхньою спільною метою. Як роботодавець, так і працівники повною мірою прагнуть конкретики та чіткості в правилах виконання дорученої роботи й дотримання встановлених правил усіма членами трудового колективу. У широкому розумінні можна стверджувати, що порушення трудової дисципліни призводить до відхилення від кінцевого результату трудової колективної праці. Саме такі відхилення мають запобігати сучасним способам і методам забезпечення дисципліни праці та мінімізувати їх. Певною мірою цільова економічна орієнтація відсутня в спільності інтересів працівників і роботодавців. Це пояснюється тим, що економічні цілі учасників трудових відносин досягаються в різні способи: (а) для власника підприємства, установи, організації – через господарську діяльність, (б) для працівників – шляхом укладання трудового договору.

Важливо розуміти, що дотримання трудової дисципліни є обов'язком працівника під час виконання ним роботи, обумовленої трудовим договором, у якому окремо визначаються умови оплати праці за виконану роботу. Разом із тим належне виконання працівником дорученої роботи з дотриманням трудової дисципліни також може бути економічною метою працівника як запорука продовження трудових відносин із роботодавцем. Водночас, зарекомендувавши себе як сумлінний працівник, останній має потенційну можливість отримати заохочення, зокрема, й у матеріальному розумінні. Щодо роботодавця, то забезпечення дисципліни праці як економічна мета може реалізовуватися тільки за умови нормального функціонування підприємства та отримання прибутку від його діяльності. Досягати такого функціонування не можна без належного забезпечення дисципліни праці в трудовому колективі. Отже, економічні цілі працівників і роботодавців реалізуються по-різному, хоча цільова орієнтація в організації виробничих процесів і забезпечення дисципліни праці за допомогою норм трудового права є шляхом досягнення економічних цілей. При цьому норми трудового права (загальнодержавні та локальні) надають прогнозованого характеру відносинам між учасниками трудових відносин, що також має свою цінність для працівників і роботодавця. Відсутність чітких і прогнозованих правил поведінки в процесі колективної праці унеможливує досягнення особистих цілей кожного члена трудового колективу та роботодавця.

Як справедливо зазначає Д.А. Керімов, у правовій сфері правосвідомість опирається на правові цілі, а правові цілі – на засоби реалізації заради практичного досягнення результату в регулюванні суспільних відносин, який мався на увазі правовою метою [1, с. 280]. Розвиваючи цю думку, зазначимо, що однією зі спільних цілей держави, роботодавців і працівників є визначення шляхів забезпечення дисципліни праці, тобто правова визначеність способів і методів її досягнення. Для цього держава встановлює загальні засади забезпечення дисципліни праці, надаючи при цьому повноваження учасникам трудових відносин самостійно на договірних засадах конкретизувати через локальні норми способи досягнення практичного результату – дотримання дисципліни праці та підтримання правопорядку на підприємствах, в установах, організаціях. Через локальні нормативно-правові акти держава надає право роботодавцям і трудовим колективам знайти шляхи соціальної злагоди в процесі сумісної, колективної трудової діяльності. Правова регламентація

дисципліні праці на локальному рівні зумовлюється й необхідністю залагодження соціальних конфліктів на тлі економічної кризи, і необхідністю досягнення балансу інтересів працівників і роботодавців у частині встановлення правил внутрішнього трудового розпорядку та правил трудової поведінки кожного конкретного працівника. Наведене свідчить, що досягнення миру й соціальної злагоди між трудовим колективом і роботодавцем також є їхньою спільною метою.

Отже, методи та засоби забезпечення дисципліни праці не повинні погіршувати правового становища працівника порівняно із законодавством, а локальні нормативно-правові акти мають забезпечити не лише регулювання трудового розпорядку, а й порядок інформування працівників (трудоного колективу) стосовно чинних правил трудової поведінки та наслідків недотримання трудової дисципліни. Певною мірою також можна говорити, що засоби досягнення задовільного стану трудової дисципліни мають сприяти трудовій активності працівників.

Так що ж необхідно визначити основою для забезпечення дисципліни праці? Відповідаючи на це питання, необхідно враховувати, що ключовою метою норм, які регулюють трудову дисципліну, є визначеність правил поведінки учасників трудових відносин, підтримка належного трудового правопорядку на кожному підприємстві, в установі, організації та запобігання дисциплінарним проступкам. Якщо організація праці на підприємстві забезпечує його функціонування, то трудова дисципліна забезпечує взаємодію членів трудового колективу в процесі колективної, суспільно корисної праці. При цьому праця за трудовим договором є несамостійною працею, а звідси й вимога до працівника сумлінно працювати та виконувати доручену роботу за визначеними правилами. В.М. Лебедев пропонує як кінцевий результат формування адаптованого працівника визнати дисциплінованість. Акцентується увага на тому, що дисциплінованість – персоналізована, якісна характеристика учасника спільної праці, котрий своєчасно й чітко виконує вимоги технологічного процесу, дотримується внутрішнього трудового розпорядку організації [14, с. 122]. Отже, проаналізуємо, чи можна вважати законодавчі приписи в частині регулювання трудової дисципліни вимогою до самовиховання працівника та формування в нього такої якості, як дисциплінованість.

Відповідно до ст. 21 КЗпП України, працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку. Ст. 30 КЗпП України закріплює, що працівник повинен виконувати доручену йому роботу особисто й не має права передоручати її виконання іншій особі, за винятком випадків, передбачених законодавством. Стаття 139 КЗпП України зобов'язує працівників працювати чесно та сумлінно, своєчасно й точно виконувати розпорядження власника або уповноваженого ним органу, додержуватися трудової й технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір [9]. Як демонструє наведено, законодавець зобов'язує працівника після укладення трудового договору виконувати роботу за задалегідь визначеними правилами, і такі вимоги цілком можуть бути визначені як зобов'язання, спрямовані на виховання дисциплінованості працівників. Більше того, ст. 145 КЗпП України передбачає надання переваг і пільг для працівників, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, а ст. 146 КЗпП України надає правові можливості працівникам отримати від держави заохочення за особливі трудові заслуги [9]. Отже, дисциплінованість як характеристика працівника не тільки формується через зобов'язання, а й через заохочення. Загалом

дисциплінованість працівника формується через цільові настанови та ціннісні орієнтири, за допомогою зобов'язань, заборон і заохочень. Тому ми вважаємо, що в широкому розумінні забезпечення дисципліни праці має в підсумку сформувати адаптованого дисциплінованого працівника. А результатом дії норм, які забезпечують дисципліну праці, має бути дисциплінованість, яка характеризує працівника як сумлінного та відповідального, що дотримується встановлених правил у процесі колективної, несамостійної, суспільно корисної праці.

Резюмуючи вищевикладене, ми дійшли таких **висновків**:

1. Переосмислення розуміння дисципліни праці та пошук нових шляхів реалізації всього правового механізму забезпечення дисципліни праці в ринкових умовах дає змогу стверджувати, що досягнення результативності під час підтримки трудової дисципліни виключно через елементи механізму правового регулювання неможливе. До правового механізму забезпечення дисципліни праці необхідно включити правосвідомість і правову культуру. У свою чергу, правова свідомість і культура є передумовами формування локальних норм у сфері забезпечення дисципліни праці.

2. Локальна нормотворчість працівників і роботодавців (їхніх представників) є результатом їхніх вольових дій щодо самостійного визначення правил трудової поведінки в їхніх трудових колективах усіма їхніми членами під час виконання ними їхніх трудових функцій. Локальна нормотворчість закріплює у відповідних нормах погляди, мотиви, установки, переконання й еталонні моделі поведінки учасників трудових відносин у процесі спільної, колективної, а для працівників і несамостійної праці.

3. Намагаючись через норми трудового права сформувати адаптованого, дисциплінованого працівника, необхідно вдосконалювати правовий механізм забезпечення дисципліни праці за правовою моделлю «цінності – цілі – засоби – результати».

#### Список використаної літератури:

1. Керимов Д.А. Методология права: Предмет, функции, проблемы философии права / Д.А. Керимов. – 4-е изд. – М.: Изд-во СГУ, 2008. – С. 63.
2. Алексеев С.С. Общая теория права: [учебник] / С.С. Алексеев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ТК Велби, Проспект, 2008. – С. 267.
3. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С.С. Алексеев. – М.: Юрид. лит., 1966. – 187 с.
4. Алексеев С.С. Собрание сочинений: в 10 т. [+ справоч. том] / С.С. Алексеев. – М.: Статут, 2010. – Т. 2: Специальные вопросы правоведения. – 2010. – 471 с.
5. Назаренко Е.В. Социалистическое правосознание и советское правотворчество / Е.В. Назаренко – К.: Изд-во Киев. ун-та, 1968. – 190 с.
6. Остроумов Г.С. Правовое осознание действительности / Г.С. Остроумов. – М.: Наука, 1969. – 174 с.
7. Тімуш І. Правова реальність і правосвідомість: інтегральне розуміння змісту та взаємозв'язку / І. Тімуш // Право України – 2010. – № 7. – С. 94–100.
8. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: [підручник] / О.Ф. Скакун; пер. з рос. – Х.: Консум, 2001. – 656 с.
9. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
10. Ганзенко О.О. Формування правової культури особи в умовах розбудови правової держави України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / О.О. Ганзенко. – К., 2003. – 16 с.
11. Менюк О.А. Формування правової культури підприємця: теоретичні та прикладні аспекти: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.01 / О.А. Менюк. – К., 2003. – 16 с.

12. Шемшученко Ю. Теоретичні засади взаємодії права і культури / Ю. Шемшученко // Право та культура: теорія і практика : матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. – К. : МП «Леся», 1997. – С. 4–5.
13. Мережко А.А. Юридическая герменевтика и методология права / А.А. Мережко // Проблемы философии права. – 2003. – Том 1. – С. 159–162.
14. Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология (Особенная часть) / В.М. Лебедев. – М. : Статут, 2008 – 133 с.
15. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : [монографія] / О.М. Ярошенко. – Х. : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.
16. Рабінович С.П. Взаємозв'язки природного та позитивного права: методологічні засади дослідження / С.П. Рабінович // Проблеми філософії права. – 2008–2009. – Том VI–VII. – С. 64–72.
17. Дія права: інтегральний аспект : [монографія] / [кол. авторів] ; відп. ред. Н.М. Оніщенко. – К. : Юридична думка, 2010. – 360 с.
18. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // Відом. Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
-