

ПОРІВНЯЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ ТА ВНУТРІШНЬОГО ТРУДОВОГО РОЗПОРЯДКУ

У статті проведено порівняльно-правовий аналіз трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку. Окреслено специфіку кожної із правових категорій. Виявлено перелік спільних та відмінних ознак.

Ключові слова: *трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, праця, працівник, роботодавець.*

В статье проведен сравнительно-правовой анализ трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка. Определено специфику каждой из правовых категорий. Выявлено перечень общих и отличительных признаков.

Ключевые слова: *трудова дисципліна, внутрішній трудовий розпорядок, робота, работник, работодатель.*

The article deals with comparative and legal analysis of labor discipline and internal labor regulations. The specifics of each of the legal categories are outlined. A list of common and distinctive features is revealed.

Key words: *labor discipline, internal labor discipline, labor, employee, employer.*

Слід відзначити, що дисципліна праці та внутрішній трудовий розпорядок являють собою необхідні елементи будь-якої ефективної колективної праці, яка, в свою чергу, призводить до одержання високого результату діяльності підприємства, установи чи організації. Зрозумілим залишається той факт, що належна трудова дисципліна забезпечується за рахунок встановлення порядку праці, що фактично гарантує стабільність процесу трудової діяльності. Тому поняття внутрішнього трудового розпорядку не слід досліджувати відокремлено від категорії трудової дисципліни. Виходячи із цього, можна стверджувати, що вимоги внутрішнього трудового розпорядку та трудової дисципліни є обов'язковими для всіх учасників трудових правовідносин. Проте в науковій літературі досліджувані поняття розглядаються в різноманітних аспектах: як взаємопов'язані, взаємовідокремлені категорії та як співвідношення частини і цілого. У зв'язку із великою кількістю наукових поглядів дослідження вказаних категорій набуває ще більшої актуальності у нинішній час, оскільки надає можливість якісного поєднання характеристик даних понять для організації ефективного виробництва на підприємствах, в установах та організаціях.

Окремим питанням щодо дослідження співвідношення трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку як правових категорій у трудовому праві присвячували свої праці такі вчені: Н.Б. Болотіна, В.Я. Буряк, В.С. Венедиктов, В.О. Голобородько, Л.П. Грузінова, М.І. Іншин, С.І. Кожушко, З.Я. Козак, І.В. Лазор, О.А. Марушева, В.І. Миронов, П.Д. Пилипенко, Д.С. Підкопай, Л.Ю. Прогонюк, Ю.В. Топчєєва, В.В. Форманюк, О.В. Черкасов, О.І. Ярошенко та інші.

Слід зазначити, що наукові праці зазначених вчених лише в загальних рисах характеризують співвідношення дисципліни праці та внутрішнього трудового розпорядку, тому актуальність нашого дослідження є беззаперечною, адже воно дозволить сформулювати більш чіткі позиції щодо даного питання. Тому, не применшуючи значення проведеного аналізу зазначеними науковцями, зауважимо, що дана проблематика все ж таки потребує додаткового осмислення та дослідження.

На наш погляд, першочергово слід звернути увагу на те, що в науці трудового права існує велика кількість різноманітних думок щодо співвідношення категорій внутрішнього трудового

розпорядку та трудової дисципліни. Так, вчений В.С. Венедиктов вказує на взаємопов'язаність досліджуваних понять [1, 207], обґрунтовуючи це тим, що внутрішній трудовий розпорядок містить у собі трудові обов'язки, пов'язані, насамперед, з підтримкою трудової дисципліни. Автор звертає увагу і на той факт, що зазначені категорії мають схожий, але не однаковий тип правового регулювання (так трудова дисципліна закріплюється в статутах і положеннях, що регулюють трудові функції та обов'язки окремих категорій робітників, а внутрішній трудовий розпорядок оформляється у вигляді правил, що поширюють свою дію на всіх без виключення сторін трудового договору). З нашої точки зору, вказана позиція видається обґрунтованою та не применшує значення досліджуваних категорій у трудовому праві. М.Г. Александров вважає, що поняття дисципліни може розглядатися з двох точок зору: в об'єктивному значенні як сукупність правил поведінки особи та в суб'єктивному як підпорядкування особи встановленому внутрішньому трудовому розпорядку [2, с. 126]. Вказане твердження заслуговує на увагу та містить розуміння співвідношення трудової дисципліни і внутрішнього трудового розпорядку як частини й цілого. Трудова дисципліна, на думку автора, являє собою складовий елемент комплексу спільних та індивідуальних трудових правовідносин – внутрішнього трудового розпорядку.

Як вважає О.І. Процевський, дисципліна праці – це сукупність правових норм, що встановлюють внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві, закріплюють обов'язкові правила поведінки учасників трудового процесу, заохочення за сумлінне виконання цих правил та відповідальність за їх невиконання [3, с. 211]. На наш погляд, вчений підтримує позицію домінування дисципліни праці як цілого в організації ефективних умов виробництва, а внутрішнього трудового розпорядку як частини, тобто похідного від неї елементу. Ми вважаємо, що вказане твердження в повній мірі не відображає належної порівняльно-правової різниці між досліджуваними поняттями, тому похідний характер є недостатньо обґрунтованим.

Позиція вчених Н.Н. Бородіної та Є.А. Кленов [4, с. 106; 5, с.6] виявляється протилежною до вищевикладеного і обґрунтовує трудову дисципліну як обов'язковий елемент (складову частину) внутрішнього трудового розпорядку на підприємстві, в установі чи організації. На наш погляд, вказана думка є не досить обґрунтованою, адже, попри спільність досліджуваних понять, різниця в них досить суттєва. Тому вони повинні розглядатися як суміжні, таким чином доповнюючи одне одного задля забезпечення ефективного здійснення трудової функції на виробництві.

Привертає увагу також твердження Н.А. Тімонова, який визначав внутрішній трудовий розпорядок як самостійне правове явище щодо дисципліни праці, як своєрідний правовий регулятор – загальнообов'язковий припис, що виходить від держави і покликаний забезпечити необхідну форму поведінки учасників трудового процесу у колективній праці [6, с. 6]. Відповідно до нашої позиції вказані категорії неможливо розглядати відокремлено, а отже, самостійно, оскільки вони є взаємодоповнюючими і являють собою єдиний механізм по забезпеченню ефективної праці. На підтвердження нашої думки слід привести позицію російських науковців, які вказують на те, що обов'язок працівників та роботодавців дотримуватись (забезпечувати) дисципліну праці конкретизується у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Без підпорядкування всіх учасників трудового процесу певному розпорядку, координації діяльності та злагоженості в роботі, тобто без дотримання встановленої в організації дисципліни праці, неможливим є досягнення тієї мети, для якої організується трудовий процес [7, с. 674-681]. На наш погляд, вказані автори обґрунтовують схожість досліджуваних категорій, показуючи їх нерозривність у змісті та суті. Додатково наголошується й на взаємодоповнюючих ознаках цих понять.

Дещо іншої позиції у розумінні співвідношення вказаних термінів дотримується науковець В.І. Прокопенко, який вважає внутрішній трудовий розпорядок базовим поняттям, а трудову дисципліну – похідним [8, с. 422].

На наш погляд, задля уникнення непорозумінь щодо співвідношення досліджуваних понять, перш за все, слід звернути увагу на можливість порівняльно-правової характеристики вказаних категорій лише у аспекті розгляду спільних та відмінних ознак внутрішнього трудового розпорядку та трудової дисципліни. Виходячи із цього, до спільних рис порівнюваних понять необхідно віднести наступні: 1) порушення трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку призводить до відповідальності (догана або звільнення); 2) трудова дисципліна та внутрішній трудовий розпорядок виступають об'єктом правового регулювання як з боку роботодавця, так і з боку держави (локальний та централізований характер); 3) учасниками вказаних категорій виступають сторони трудового договору; 4) як за дотримання внутрішнього трудового розпорядку, так і дисципліни праці передбачено ряд заохочень; 5) схожі методи забезпечення дисципліни праці та внутрішнього трудового розпорядку. Відмінними характеристиками дослі-

джуваних категорій є наступні: 1) структура та зміст внутрішнього трудового розпорядку здебільшого встановлюється роботодавцем за погодженням із профспілковим органом підприємства, а відповідні характеристики трудової дисципліни розробляються на державному рівні; 2) сфера поширення трудової дисципліни у формі статутів та положень стосується окремих профільних працівників, тоді як внутрішній трудовий розпорядок у вигляді правил поширюється на всіх працівників, включаючи профільних; 3) внутрішній трудовий розпорядок здебільшого являє собою юридичну категорію, а трудова дисципліна, окрім юридичного характеру, містить вимоги суспільної моралі.

Для більш глибокого усвідомлення та розуміння порівняльно-правових аспектів досліджуваних категорій, на наш погляд, необхідно детально дослідити сутність спільних та відмінних ознак. Так, однією із спільних ознак є наявність відповідальності за порушення трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку. Слід зазначити, що законодавчого визначення поняття «порушення трудової дисципліни» або «порушення внутрішнього трудового розпорядку» немає, тому необхідно окреслити теоретичну позицію щодо даного питання. Отже, вказане поняття означає вчинення працівником певних негативних дій (наприклад, недотримання вимог техніки безпеки чи підбурювання до недобросовісної змови трудового колективу проти керівництва чи безпосередньо роботодавця) або негативне утримування його від учинення позитивних дій, що йде врозріз із нормами чинного законодавства, а також локальними нормативно-правовими актами [9, с. 234-235]. Для забезпечення дотримання та недопущення порушення трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку на нормативному рівні передбачено систему заходів дисциплінарного стягнення, яка включає догану та звільнення [10, п. 33; 11, ст. 147]. Цікавим залишається той факт, що роботодавець (власник) наділений правом, незалежно від накладення дисциплінарних санкцій, покласти на порушника матеріальну відповідальність у вигляді позбавлення премії (частково чи повністю) або штрафу [12, п. 7.3]. Виходячи із зазначеного, маємо зробити висновок щодо одноманітної підстави накладення дисциплінарного стягнення у формі догани або звільнення за одноразове (або систематичне) порушення трудової дисципліни або правил внутрішнього трудового розпорядку при обов'язковій наявності двох факторів: 1) допущення працівником невиконання чи неналежного виконання трудових обов'язків згідно із дисциплінарним статутом або правилами внутрішнього трудового розпорядку, тобто вчинення конкретного проступку дисциплінарного характеру; 2) протиправності діяння.

Наступною характерною спільною ознакою для вказаних категорій є те, що трудова дисципліна та внутрішній трудовий розпорядок виступають об'єктом правового регулювання як з боку роботодавця, так і з боку держави (локальний та централізований характер). Перш за все, на наш погляд, необхідно охарактеризувати правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку. Внутрішній трудовий розпорядок на конкретному підприємстві визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку, які відповідно до ст. 142 КЗпП затверджуються трудовими колективами за поданням власника або уповноваженого ним органу і виборним органом первинної профспілкової організації [11, ст. 142] (дана твердження вказує на локальний характер нормотворчості роботодавця). Проте зазначені правила обов'язково повинні бути розробленими на основі типових та галузевих правил, які затверджують на державному рівні. У них конкретизуються вимоги законодавства щодо обов'язків роботодавця і працівників, зокрема питання прийняття на роботу і звільнення, використання робочого часу, порядку застосування і форм заохочення за сумлінну працю, заходів впливу за порушення трудової дисципліни тощо. Таким чином, правила внутрішнього трудового розпорядку – це професійно-етичний кодекс, цілями якого є локальна регламентація трудових відносин і встановлення комплексу взаємних прав і обов'язків роботодавця і працівників [13, с. 47].

Що ж стосується правового регулювання трудової дисципліни, то воно фактично нічим не відрізняється від вищевказаної категорії – внутрішнього трудового розпорядку. Щоправда, здебільшого статuti та положення, у яких закріплюється трудова дисципліна, носять централізований характер (тобто створюються або ініціюються компетентними органами державної влади). Як приклад, слід назвати Дисциплінарний статут прокуратури України [14], Дисциплінарний статут митної служби України [15], Дисциплінарний статут служби цивільного захисту [16] та інші. Проте, зважаючи на це, незрозумілим залишається той факт, чим саме керувалися компетентні органи державної влади, коли питання забезпечення й додержання трудової дисципліни в одних випадках врегульовувалися статутами, а в інших – положеннями. Логічного й обґрунтованого пояснення такого роду діям не знаходимо.

Отже, на наш погляд, правове регулювання трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку схоже у централізованому аспекті, тобто відповідні нормативні акти створюються або ініціюються компетентними органами державної влади або місцевого самоврядування, а різниця полягає у можливості розроблення правил внутрішнього трудового розпорядку локально, тобто за ініціативи роботодавця (власника), лише з дотриманням чинного законодавства.

Ще однією із спільних рис порівнюваних категорій є те, що їх учасниками виступають сторони трудового договору. Слід зазначити, що в теорії трудового права досить розмито характеризується вказана ознака, тому для більш детального її розуміння видається логічним звернутися до профільних законодавчих актів України. Так, підтвердженням того, що учасниками внутрішнього трудового розпорядку є сторони трудового договору є ч. 1 ст. 21 Кодексу законів про працю України, у котрій зазначається обов'язок працівника та роботодавця після укладення договору дотримуватися внутрішнього трудового розпорядку у формі правил [11, ст. 21]. Додатково слід вказати, що на роботодавця покладається обов'язок ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором (п. 2 ч. 1 ст. 29 КЗпП) [11, ст. 29]. Що ж стосується суб'єктів трудової дисципліни, то вони також вступують сторонами трудового договору, оскільки, виходячи із тлумачення змісту вказаної категорії, трудова дисципліна передбачає взаємні зобов'язання двох сторін трудового договору: обов'язок власника (роботодавця) – створити працівнику належні умови праці, що необхідні для ефективного здійснення трудової функції; обов'язок працівника – неухильно дотримуватися правил поведінки, дисципліни праці, встановлених законодавчими актами та правилами внутрішнього трудового розпорядку (ст. 139 КЗпП) [11, ст. 139].

Підсумовуючи вищевказане, зазначимо, що учасниками досліджуваних категорій виступають роботодавець та працівник як сторони трудового договору, на яких покладається взаємний обов'язок дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку та трудової дисципліни, що регламентовано профільними законодавчими актами та локальним нормуванням з боку роботодавця.

Наступна спільна ознака досліджуваних категорій полягає в наявності ряду заохочень за належне дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку та дисципліни праці. Так, одним із спільних елементів інститутів дисципліни праці та внутрішнього трудового розпорядку є заохочення працівників як певної форми визнання заслуг за досягнутий успіх окремого працівника шляхом його нагородження, висловлення пошани та надання йому певних переваг та пільг. Узагальнюючи вищесказане, слід зазначити, що під заохоченням у трудовому праві прийнято розуміти публічне висловлювання пошани, визнання конкретного члена колективу у визначеній формі. Тобто заохочення – публічне нагородження працівника з боку власника (роботодавця) за дотримання дисципліни праці та правил внутрішнього трудового в матеріальній або моральній формі. На підтвердження вказаного визначення варто привести думку науковця І.В. Гущина, який відзначає, що хороші результати стосовно підтримки трудової дисципліни та дотримання внутрішнього трудового розпорядку мають бути заохочені заходами як матеріального, так і морального характеру одночасно, наприклад, нагородження працівника Почесною грамотою добре поєднується з видачею йому грошової премії, а занесення працівника до Книги пошани або на Дошку пошани потрібно поєднувати з видачею йому грошової премії або цінного подарунка [17, с. 14-15]. Порядок та правозастосування методу заохочення регулюється централізованим трудовим законодавством, локальними нормативно-правовими актами (правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами колективного договору), які передбачають й інші види нематеріальної мотивації, серед яких особливе місце займають нагороди та почесні звання. Крім передбачених законами України державних нагород та почесних звань, працівникам можуть вручатися корпоративні ордени і медалі, відзнаки, що виділяють співробітника або групу співробітників якими-небудь ознаками (індивідуальні та групові звання; формений одяг з елементами іншого дизайну, ніж у рядових працівників; перехідний кубок; розміщення фотографії на дошці пошани або сайті компанії тощо) [18]. Варто також звернути увагу на доречну думку щодо локального нормативного оформлення методів заохочення, яку висловлює О.Л. Войно-Данчишина. Вчена зазначає, що нормативно-правовим документом підприємства, яким регулюється, наприклад, питання преміювання працівників, може бути додаток до колективного договору – Положення про преміювання. Разом з колективним договором воно буде обговорюватися, затверджуватися загальними зборами трудового колективу. У такому Положенні може визначатись наступне: коло працівників, на яких поширюється дія преміальної системи, показники і умови преміювання щодо кожної категорії працівників (показники преміювання визначають не тільки право

на отримання премії, але і її розмір); виробничі упущення та інші проступки, за які працівники позбавляються премії повністю або частково (таке депремювання може мати місце, наприклад, в таких випадках, як порушення працівником вимог виробничих і технологічних інструкцій, правил охорони праці, неналежне виконання господарських договорів, прогул, поява на роботі в нетверезому стані, запізнення на роботу, передчасне залишення роботи) [19, с. 95]. Слід також додати, що в сучасному світі існує думка, нібито людині набагато важливіша не моральна, а матеріальна зацікавленість. Це призводить до хибних висновків про те, що заохочення сьогодні можливе лише у вигляді матеріальних благ. Не будемо заперечувати той факт, що, на перший погляд, матеріальній вигоді люди наразі дійсно надають невинуватдану перевагу, однак дослідження довели той факт, що зазначене твердження є помилковим і багатьох працівників сьогодні можливо заохотити додержуватись встановлених вимог щодо дисципліни праці та внутрішнього трудового розпорядку шляхом позитивного морального стимулювання.

Узагальнюючи вищевикладене, слід зауважити, що за належне дотримання та відповідність внутрішньому трудову розпорядку та дисципліні праці на державному рівні або локальному (рівні роботодавців) передбачені ряд заохочень як матеріального, так і морального характеру. Проте, зважаючи на досвід наукових робіт, більш ефективним методом заохочення є поєднання матеріального і морального стимулу, що призводить до підвищення показників виробництва на підприємствах, в установах та організаціях.

Наступною рисою, що вказує на спільність досліджуваних категорій, є наявність схожих методів забезпечення дисципліни праці та внутрішнього трудового розпорядку. Першочергово слід зазначити, що в умовах ринкової економіки дотримання і виконання дисципліни праці та внутрішнього трудового розпорядку є першоосновою успішності та прибутковості будь-якого підприємства, установи чи організації. Тому забезпечення трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку – складний процес, який потребує комплексного підходу, враховуючи передбачені законодавчо методи його забезпечення [20, с. 522], тобто виражені у нормах трудового права інструменти, які за допомогою певної сукупності юридичних і фактичних дій дають змогу вирішити конкретні практичні завдання, що стоять перед суб'єктами трудового права. Так, згідно з ч. 1 ст. 140 КЗпП України трудова дисципліна та внутрішній трудовий розпорядок на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю [11, ст. 140]. У спеціальних нормативно-правових актах, які регулюють діяльність окремих категорій працівників, закріплені певні положення для забезпечення службової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку. Наприклад, відповідно до ст. 1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України [21] службова дисципліна та внутрішній трудовий розпорядок в цих органах досягається: 1) створенням належних умов проходження служби особами рядового і начальницького складу; 2) набуттям високого рівня професіоналізму; 3) забезпеченням гласності та об'єктивності під час проведення оцінки результатів службової діяльності; 4) дотриманням законності і статутного порядку; 5) повсякденною вимогливістю начальників до підлеглих, постійною турботою про них, виявленням поваги до їх особистої гідності; 6) вихованням в осіб рядового і начальницького складу високих моральних і ділових якостей; 7) забезпеченням соціальної справедливості та високого рівня соціально-правового захисту; 8) умілим поєднанням і правильним застосуванням заходів переконання, примусу, дисциплінарного та громадського впливу; 9) належним виконанням умов контракту про проходження служби. Схожі методи містяться і в інших спеціальних нормативно-правових актах таких, як Дисциплінарний статут митної служби України, Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб, Дисциплінарний статут органів прокуратури України [21].

У науці трудового права і наразі немає єдиного підходу до визначення методів забезпечення трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку. Однак можна виділити два основних з них – це вузький і широкий підхід. Прихильником першого виступає В.М. Смирнов, який називає два методи: переконання і примус. Переконання є способом впливу, що стимулює суб'єкта права до поведінки, що відповідає його волі. Правовими засобами реалізації цього методу є заходи заохочення, передбачені трудовим законодавством. Примус – це метод впливу, що забезпечує вчинення суб'єктом права дій всупереч його волі. Цей метод у сфері трудового права знаходить своє вираження в застосуванні заходів дисциплінарного впливу [22, с. 293-294]. Зазначену позицію правознавця поділяють В.П. Пастухов та Г.Б. Шишко [23, с. 167-169; 24, с. 482-484]. У свою чергу, науковець О.А. Абрамова виокремлює заохочення як самостій-

ний метод [25, с. 363-365]. На думку В.І. Прокопенка, КЗпП України передбачає три методи забезпечення трудової дисципліни: переконання і виховання, заохочення, покарання. Так, метод переконання є основним у підтриманні свідомого ставлення до праці, оскільки він найпоширеніший і застосовується до всіх без винятку працюючих. Не будь-яке спонукання, внаслідок якого працівник дотримується трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку, є його переконанням. Воно буде ефективним лише в тому випадку, якщо правила внутрішнього трудового розпорядку виконуються завдяки ідейній переконаності працюючих у їх моральній обґрунтованості та доцільності. Окремі працівники можуть дотримуватись трудової дисципліни з почуття соціальної дисципліни, у зв'язку з небажанням нести відповідальність за свої правопорушення, страх втратити роботу чи з інших мотивів. Переконання – це метод активного впливу на свідомість людини та на її поведінку. Особа повинна мати тверді погляди щодо усвідомлення необхідності дотримуватися приписів правових норм, що визначають внутрішній трудовий розпорядок, організовувати свою поведінку й поведінку працюючих поряд відповідно до них без будь-якого впливу чи примусу зовні. Усвідомивши правові норми про внутрішній трудовий розпорядок, працівник діє правомірно, самостійно й добровільно. У цих випадках ним керує ідея, що така поведінка є правильною, корисною для виробництва в цілому і для кожного працюючого на цьому виробництві зокрема [26, с. 403-404].

Інші методи (заохочення і покарання) є додатковими, оскільки застосовуються до частини працюючих, що заслуговують на заохочення, або до тих, які порушують трудову дисципліну. Перш ніж використовувати заходи дисциплінарного чи громадського впливу, спочатку оперують методом переконання й виховання [26, с. 404-405]. Такі ж методи забезпечення трудової дисципліни називає і В.С. Венедіктов [27, с. 211].

Інша група науковців, до якої входять Н.Б. Болотіна, С.М. Прилипко й О.М. Ярошенко, дотримується широкого підходу до методів забезпечення трудової дисципліни [20, с. 522; 28, с. 326; 29, с. 565-567], до яких вони відносять такі: примус, заохочення, економічний та організаційний метод. Примус – це метод впливу, що забезпечує здійснення суб'єктом права дій усупереч його волі. Він полягає в застосуванні до порушника трудової дисципліни дисциплінарних або громадських заходів, а в окремих випадках – заходів майнового характеру у вигляді відшкодування збитків, завданих порушенням трудових обов'язків. У свою чергу, заохочення – це громадське визнання результатів високопродуктивної, високоякісної праці працівника, яке реалізується за допомогою вжиття різноманітних заходів заохочення морального чи матеріального характеру, а також шляхом надання працюючому певних пільг або переваг. Суть економічного методу – створення механізмів економічної заінтересованості працівників у результатах своєї праці, а значить, у зміцненні трудової дисципліни. Створити такі механізми покликано цивільне та господарське законодавство. Організаційні методи полягають у вдосконаленні організації виробництва в частині управління персоналом, яке є складовою частиною управління підприємством і має бути спрямовано на задоволення як потреб підприємства, так й інтересів його працівників і суспільства в цілому. Праця може бути ефективною в комплексі з належною організацією виробництва та управління [28, с. 326-327].

Для порівняння звернемося до трудових законодавчих актів держав-сусідів. Так, у Трудовому кодексі Російської Федерації мова йде тільки про два методи: заохочення і примус [30, статті 190, 191]. У ст. 189 наголошується на тому, що роботодавець повинен створювати умови, необхідні для виконання працівниками дисципліни праці. Ст. 196 Трудового кодексу Білорусі аналогічно визначає заохочення за працю, а окрема глава 15 регламентує дисциплінарну відповідальність працівників, що становить собою основу методу примусу. Однак важливо зазначити, що жоден з вищезазначених нормативно-правових актів не містить окремої статті саме стосовно методів чи шляхів забезпечення трудової дисципліни. Тільки проаналізувавши сукупність названих статей, можна виокремити їх.

На відміну від Трудових кодексів сусідніх держав, Кодекс законів про працю України має окрему вищезгадану ст. 140, яка так і називається «Забезпечення трудової дисципліни» [11, ст. 140]. Проте, на жаль, проект Трудового кодексу України не містить ані визначення поняття «дисципліна праці», ані положень щодо забезпечення дисципліни праці.

Проаналізувавши позиції науковців, ми вважаємо, що можна стверджувати наступне: «Безперечно, слід виділяти два основні методи: заохочення і примус, бо вони є обґрунтованими, саме за рахунок них забезпечується виконання дисципліни праці та внутрішнього трудового розпорядку. Однак наука трудового права не стоїть на місці. В умовах глобалізації та розвитку ринкової економіки актуальним стало виокремлення самостійних методів, таких як економічний

та організаційний, тому що саме ці методи мають на меті створення як економічної заінтересованості працівників у своїй праці, так і належну організаційну основу для ефективного управління колективом працівників, що, у свою чергу, буде забезпечувати виконання, дотримання і зміцнення дисципліни праці та внутрішнього трудового розпорядку».

Дослідивши спільні риси досліджуваних категорій, необхідно перейти до осмислення першої відмінної ознаки – структура та зміст внутрішнього трудового розпорядку здебільшого встановлюється роботодавцем з погодженням із профспілковим органом підприємства, а відповідні характеристики трудової дисципліни розробляються на державному рівні. Перш за все, не потрібно заперечувати централізований характер розробки внутрішнього трудового розпорядку у формі правил, оскільки існує обов'язкова вимога щодо відповідності вказаного локального акта Типовим правилам (галузевим, якщо такі прийняті). Проте, з іншого боку, питання, пов'язані із застосування правил внутрішнього трудового розпорядку, вирішуються адміністрацією підприємства, установи чи організації в межах наданих їй прав, а у випадках, передбачених чинним законодавством і правилами внутрішнього розпорядку, – разом або за погодженням із профспілковим комітетом, або іншим органом представництва працівників. Окремі питання вирішуються трудовим колективом або адміністрацією разом із трудовим колективом згідно з їх повноваженнями. Вказана позиція обґрунтовується наданням певної автономії волі сторін, зокрема роботодавцям у встановленні власних правил внутрішнього розпорядку відповідно до власних міркувань та специфіки діяльності, проте із врахуванням так званих «рамкових характеристик» з боку держави. Що ж стосується трудової дисципліни, то вона, беззаперечно, визначається та регламентується на державному рівні. Органи державної влади не надають можливості на власний розсуд створити такі статuti чи положення. Слід додати, що статuti та положення про дисципліну праці – це строго регламентовані категорії, оскільки вони прийняті для тих галузей, де дотримання трудової дисципліни має особливе значення, наприклад на транспорті, на роботах в особливо небезпечних підземних умовах, умовах підвищеного ризику для життя та здоров'я. В якості прикладу можна назвати Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту [31], Статут про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб [32] та інші. Отже, виходячи із вищевикладеного, можна стверджувати, що правила внутрішнього трудового розпорядку є проявами індивідуальної нормотворчості, тоді як статuti та положення – чітко визначаються державою.

Ще однією відмінною ознакою внутрішнього трудового розпорядку від трудової дисципліни виступає сфера їх поширення. Як відомо, трудова дисципліна закріплюється у формі статутів та поширюється на окремі категорії робітників, службовців тієї чи іншої галузі. Перелік таких працівників, до якого належать робітники і службовці основного виробництва цієї галузі, закріплюється в кожному статуті. Так, Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту поширюється на всіх працівників підприємства, установи чи організації залізничного транспорту, що належать до державної власності, за винятком працівників житлово-комунального господарства та побутового обслуговування тощо [31]. У свою чергу, правила внутрішнього трудового розпорядку поширюють сферу впливу на всіх працівників, включаючи профільних. Проте основна відмінність дисципліни праці у формі статутів від правил внутрішнього трудового розпорядку полягає в тому, що в них чітко і детально визначено обов'язки працівників, встановлено ширше коло та більш суворі дисциплінарні стягнення, передбачено оскарження накладених дисциплінарних стягнень у порядку підлеглості. Однак у галузях народного господарства, де діють статuti про дисципліну, застосовуються також і правила внутрішнього трудового розпорядку – галузеві та місцеві. Вони поширюються на робітників та службовців, які не підпадають під дію статутів, а також на тих працівників, на яких поширюються статuti, за виключенням положень, що регулюються статutom [33, с. 371-372]. Стосовно окремих категорій працівників діють спеціальні нормативні акти, які регулюють особливості дисципліни в державних органах чи спеціалізованих організаціях, методи її забезпечення, специфічні заохочення за працю і особливий порядок застосування дисциплінарних стягнень (для суддів, прокурорів, адвокатів, державних службовців, посадових осіб тощо). До таких актів можна віднести: Закон України «Про державну службу», Закон України «Про суддоустрій і статус суддів» та інші. Отже, основною та найбільш вагомою ознакою, що вказує на різноманітність досліджуваних категорій, виступає сфера їх дії: якщо правила внутрішнього трудового розпорядку покликані забезпечувати ефективне виробництво шляхом регулювання правовідносин всіх працівників, то трудова дисципліна у формі статутів та положень стосується здебільшого їх профільних (окремих категорій).

Ще однією відмінною ознакою є той факт, що внутрішній трудовий розпорядок здебільшого являє собою юридичну категорію, а трудова дисципліна, окрім юридичного характеру, містить вимоги суспільної моралі. Науковець О.Т. Барабаш у своїй праці досліджує поняття трудової дисципліни і визначає, що воно знаходить своє закріплення не лише в правових приписах як юридична категорія, а й є вимогами суспільної моралі. Їх дотримання забезпечується силою громадської думки, громадської організації, колективу, застосуванням заходів громадського виховання та громадського стягнення [34, с. 41]. На сучасному етапі така позиція є неактуальною. При реформуванні трудового законодавства необхідно виключити з переліку дисциплінарних стягнень громадське стягнення, що враховується поряд із дисциплінарним при звільненні за п. 3 ст. 40 КЗпП України. Виходячи із змісту статей 40, 147¹ КЗпП, право застосування до працівника дисциплінарного стягнення належить роботодавцеві, а не громадській організації. Також слід додати, що в юридичній літературі дисципліну праці визнають і як правову категорію, розглядаючи її в чотирьох аспектах: як один з основних принципів трудового права; як елемент трудових правовідносин; як інститут трудового права; як фактичну поведінку учасників трудового процесу. Що ж стосується внутрішнього трудового розпорядку як правової категорії, то її юридичний характер, по-перше, проявляється в нормативному закріпленні у формі статутів, а, по-друге, в наявності чіткої законодавчої регламентації (на сьогодні лише на рівні проекту нового Трудового кодексу України). Підтвердження цьому можна знайти у юридичній літературі, де внутрішній трудовий розпорядок розглядається як: 1) інститут трудового права; 2) певний комплекс трудових правовідносин, що об'єднує трудову дисципліну; 3) фактичну волю сторін щодо регламентації трудових відносин при здійсненні виробництва або будь-якої іншої діяльності.

На наш погляд, трудова дисципліна та внутрішній трудовий розпорядок являють собою важливі елементи забезпечення ефективного виробництва, які взаємодоповнюють один одного. Зважаючи на вищевикладене, слід підсумувати, що досліджувані категорії трудової дисципліни та внутрішнього трудового розпорядку на підставі розкритих ознак необхідно розцінювати як самостійні, але взаємопов'язані поняття, оскільки вони містять більше спільних, ніж відмінних характеристик. Дослідження вказаної проблематики відіграє важливу роль у розумінні понятійного апарату трудового права та надає змогу виокремити певні недоліки і шляхи їх майбутнього подолання. Зокрема пропозицію щодо чіткого і однозначного врегулювання внутрішнього трудового розпорядку у нормативно-правових актах та його співвідношення із трудовою дисципліною як частини та цілого.

Список використаних джерел:

1. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины. Х.: Консум. 2004. 246 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юридическое издательство Министерства юстиции СССР, 1948. 336 с.
3. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юридическая литература, 1972. 287 с.
4. Бородин Н.Н. Регулирование внутреннего трудового распорядка на предприятии. Сов. гос-во и право. 1969. № 2. С. 105-112.
5. Кленов Е.А. Внутренний трудовой распорядок на предприятии (справочное пособие). М., 1974. 204 с.
6. Тимонов Н.А. Трудовой распорядок на предприятии. М., 1974. 423 с.
7. Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. М., 2005. 766 с.
8. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Х.: Консум, 2002. 589 с.
9. Колеснік Т. В. Причини порушення дисципліни праці: науково-практичний аспект. Публічне право. 2013. № 2 (10). С. 234-240.
10. Про Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників навчально-виховних закладів Міністерства освіти України: Наказ МОУ № 455 від 20.12.1993. URL: zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 26.09.2017).
11. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 578.
12. Правила внутрішнього трудового розпорядку Хмельницького окружного адміністративного суду: Наказ Голови Хмельницького окружного адміністративного суду від 18 січня 2012 року № 9/од. URL zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 12.12.2016)
13. Хныкин Г.В. Правила внутреннего трудового распорядка. Законодательство. 2005. № 12. С. 46-52.

14. Про затвердження Дисциплінарного статуту прокуратури України: Постанова від 06.11.1991 № 1796-ХІІ. Відомості Верховної Ради України. 1992. № 4. Ст. 15.
15. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 № 2805-IV. Відомості Верховної Ради України. 2005. № 42. Ст. 456.
16. Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту: Закон України від 05.03.2009 № 1068-VI. Відомості Верховної Ради України. 2009. № 29. Ст. 398.
17. Гушин И.В. Система юридических процедур, направленных на укрепление трудовой дисциплины. Механизм правового регулирования общественных отношений: теория и практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (г. Гродно, 04-05 апреля 2008 г.) / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: Р.Н. Ключко (отв. ред.) и др.. Гродно: ГрГУ, 2008. С. 12-21.
18. Рутцкая В. К. Система нематериального стимулирования персонала. URL: <http://www.hrliga.com/index.php7module> (дата звернення: 25.10.2017).
19. Войно-Данчишина О.Л. Система мотивации персонала: правовая регламентация/ Форум права. 2011. № 4. С. 92-96.
20. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підруч. 5-те вид., переробл. і доп. К.: Знання. 2008. 860 с.
21. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України: Закон України від 22.02.2006 № 3460-IV. Відомості Верховної Ради України. 2006. № 29. Ст. 245.
22. Советское трудовое право: учеб. / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. 2-е изд. М.: Юрид. лит., 1982. 504 с.
23. Пастухов В.П. Радянське трудове право: підруч. К.: Рад. шк., 1989. 203 с.
24. Трудове право: учеб. / под общ. ред. В.И. Семенкова. 4-е изд., перераб. и доп. Минск: Амалфея, 2011. 768 с.
25. Советское трудовое право: учеб. / под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М.: Юрид. лит., 1985. 552 с.
26. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. Х.: Консум, 1998. 480 с.
27. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины: учеб. пособ. Х.: Консум. 2004. 304 с.
28. Трудове право: підруч. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін.; за ред. В.В. Жернакова. Х.: Право, 2012. 496 с.
29. Прилипко С.М., Ярошенко О.М. Трудове право України: підруч. 4-те вид., переробл. і доп. Х.: ФІНН. 2011. 800 с.
30. Трудовой кодекс Российской Федерации: Закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.
31. Про затвердження Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 січня 1993 року № 55. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF> (дата звернення: 18.09.2017).
32. Про затвердження Статуту про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 року № 1540. URL: zakon.rada.gov.ua (дата звернення: 26.09.2017).
33. Трудове право України: підручник / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. Х.: Діс плюс, 2014. 500 с.
34. Барабаш О.Т. Дисципліна праці: навч. посібник. Х.: УкрЮА, 1994. 52 с.