

6. Грузінова Л.П. Трудове право України: навчальний посібник /Л.П. Грузінова, В.Г. Короткій/ К.: МАУП, 2003.—Ч.1.—128 с.
7. Венедиктов В.С. Трудове право України: Підручники, навчальні посібники /В.С. Венедиктов. - К.: Істина, 2008. — 384 с.
8. Рабинович П.М. Основи загальної теорії права та держави. Видання 5-те, зі змінами. Навчальний посібник / П.М. Рабинович.— К.: Атіка.— 2001.— 176 с.
9. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник /В.И. Миронов / М.: 2005.— 1149 с.
10. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — 2-е вид., ієрероб. і доп. — К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. — 544 с.
11. Чанышев Г.И. Курс лекций «Трудовое право Украины» / Г.И. Чанышев, Н.Б. Болотин/ .— Харків, «Одисей», 2000 . — 380 с.
12. Смирнов О.Б. Трудовое право: Учебник /О.Б. Смирнов, И.О. Снигерёва/ М.: 2008.— 600 с.
13. Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник /К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова/ М.: 2004.— 496 с.
14. Томашевський К.Л. Очерки трудового права. История, философия, проблемы систем и источников /К.Л. Томашевський.— М.: «Издательский центр БГУ», 2009.— 335 с.

УДК 349.2

**Колюсник Т. В.**, доцент кафедри правового забезпечення господарської діяльності ХНУВС, ННІ права та масових комунікацій

## Переконання та заохочення як основні методи забезпечення дисципліни праці

В статті розкривається сутність та особливості таких методів забезпечення дисципліни праці як переконання та заохочення. Також розроблені ґрунтовні висновки та пропозиції щодо переконання та заохочення як основних методів забезпечення дисципліни праці.

**Ключові слова:** переконання, заохочення, дисципліна праці, трудові відносини.

В статье раскрывается сущность и особенности таких методов обеспечения дисциплины труда как убеждение и поощрение. Также разработаны обстоятельные выводы и предложения по убеждению и поощрению как основных методов обеспечения дисциплины труда.

**Ключевые слова:** убеждение, поощрение, дисциплина труда, трудовые отношения.

The article reveals the nature and characteristics of such methods of discipline work as persuasion and encouragement. Also prepare a detailed conclusions and suggestions for persuasion and encouragement as the main methods of discipline work.

**Keywords:** persuasion, encouragement, discipline, labor relations.

**Актуальність теми.** Актуальність даного дослідження підтверджується необхідністю дисциплінувати працівників за умови зміни співвідношення працівник-роботодавець у зв'язку із зміною економічної системи в країні. Сьогодні ситуація докорінно змінилася у порівнянні із радянськими часами: моральність впаля, самоодгодження та зарозумілість є характерними ознаками сучасного молодого покоління, яке саме і представляє собою кістяк нових працівників. Майже кожний другий працівник вважає себе розумнішим та більш професійним, аніж його начальник. При цьому практично кожний працівник, в силу відсутності релігійного

виховання та, відповідно, належного рівня відповідальності, вважає, що йому всі винні. В таких умовах питання забезпечення дисципліни праці набуває різко нового актуального значення. Для його вирішення потребується здійснення означеного дослідження як фундаменту для подальших наукових розробок в цьому напрямку.

**Стан дослідження.** В роботі використано наукові здобутки таких вчених: Г. П. Азаров, О. Л. Войно-Данчишина, Є. М. Гершанов, І. В. Гушін, О. С. Кудрявцев, Т. В. Каримов, В. І. Прокопенко, Г. Б. Шишко, В. І. Шкатула та інших. Актуальність проблематики залишається, оскільки досі в науці трудового права не було здійснено комплексного аналізу переконання та заохочення як основних методів забезпечення дисципліни праці.

**Метою** здійснення даного дослідження є розкриття сутності таких двох видів методів забезпечення дисципліни праці як переконання та заохочення.

**Метод переконання.** В доктрині трудового права прийнято вважати, що такий метод є основним у забезпеченні «свідомого ставлення до праці, оскільки він найпоширеніший і застосовується до всіх без винятку працюючих» [1, с. 404], головним чином, в таких формах, як: критика, самокритика, діалог, полеміка та т.п.

**Викладення основного матеріалу.** Поряд з цим, Г.Б. Шишко з приводу цього методу зазначає, що процес реалізації забезпечення трудової дисципліни повинен бути орієнтований на окремого працівника зокрема, й колектив працівників у цілому: працівника, який порушив дисципліну праці, тобто допустив дисциплінарний проступок, переконують у тому, що він діє в розріз не тільки з громадськими інтересами, але і зі своїми власними індивідуальними, в свою чергу, колектив є більш складним слухачем, який не завжди спільно може сприйняти переконання, оскільки в самому трудовому колективі постійно триває боротьба різних переконань, тобто боротьба за напрямок діяльності. Отже, на думку вченого, метод переконання покликаний вирішувати не тільки завдання виховання індивідуально конкретного працівника, але і більш складне завдання – прищеплювати справді хазяйське ставлення членів трудового колективу до своєї роботи, виховувати у них почуття відповідальності за результат роботи всього колективу [2].

Ефективність застосування методу переконання в процесі забезпечення дисципліни праці також визнавалась і в період існування СРСР. Так, приміром, ще в 1957 році в праці «Економіка праці» зазначалось, що для того щоб виховати у трудящих соціалістичну дисципліну праці і неухильно зміцнювати її, потрібно докласти до цього значно зусиль. Тому протягом всього існування СРСР, на думку авторів зазначеної праці, Комуністична партія, уряд і профспілки приділяли і приділяють виняткову увагу вихованню та зміцненню нової, соціалістичної дисципліни праці, основним методом забезпеченням чого є метод переконання [3].

Разом з тим, в доктрині трудового права науковцями наголошується на тому, що не будь-яке спонування, яке стимулює працівника до трудової дисципліни, є по суті його переконанням, оскільки, як зазначає В.І. Прокопенко, воно буде лише у тому випадку таким, коли правила внутрішнього трудового розпорядку «виконуються завдяки ідейній переконаності в їх моральній обґрунтованості та доцільності» [1, с. 404]. Важко не погодитись із позицією вченого, оскільки, зважаючи на природу людини, головним чином, на таку специфіку, як постійний пошук людиною справедливості та нетерпимість до тих, хто ставиться до особи несправедливо, можна зробити висновок, що обґрунтованість, якість та доцільність норм дисципліни праці зокрема, та будь-яких норм загалом, спонукає особу дотримуватись їх. При цьому, проблему розуміння будь-якого правового стимулу до дотримання дисципліни праці в якості переконання можна уникнути, якщо зазначити, що, відповідно до позиції ряду вчених, переконанням

вважають систему з таких елементів як: певне знання; суб'єктивне (внутрішнє) визнання людиною істинності таких знань, відсутність будь-яких сумнівів у їх правильності, доцільності; з'ясування відповідності даного знання самим інтересам особистості, а також усвідомлення особою важливості таких знань для життя і, відповідно, необхідності їх для практичної діяльності; внутрішня, суб'єктивна готовність (пов'язана із бажанням) діяти у відповідності із зазначеними знаннями [4, с. 98].

З суто юридичної сторони, переконання є таким методом впливу, що направлений на стимулювання суб'єкта права до такої поведінки, яка відповідала б його волі. Так, переконання спрямоване на виховання свідомості працівників, але залежить від їх юридичної грамотності: чим вище правова культура працівників, тим вище їх свідомість, розуміння значення законів і чітке їх дотримання [5, с. 13]. При цьому, варто зазначити, що у особи, як зауважує В.І. Прокопенко, має місце велика низка причин дотримуватись трудової дисципліни: працівник, зокрема, буде схильним добросовісно виконувати свої трудові обов'язки: з почуття соціальної дисципліни; через небажання нести відповідальність за свої правопорушення; через страх втратити роботу та з інших подібних мотивів [1, с. 404-405].

Таким чином, метод переконання в процесі забезпечення дисципліни праці — це метод активного впливу на свідомість людини і тим самим на його поведінку, який застосовується з тим, щоби спонукати конкретного працівника, групу працівників чи колектив загалом до дотримання дисципліни праці. В.І. Прокопенко підкреслює, що працівник повинен мати «тверді погляди, що полягають в усвідомленні необхідності дотримуватись приписів правових норм, котрі визначають внутрішній трудовий розпорядок, організувати свою поведінку і поведінку працюючих поряд відповідно до цих норм без будь-якого впливу чи примусу зі сторони». Відповідно, основною метою методу переконання є досягнення позитивного результату в процесі спонукання працівника до сумлінного виконання ним норм трудового права, добровільно, без примусу, за його власним переконанням. Такий результат досягається, насамперед, за допомогою: виховної роботи, попередження правопорушень, нематеріальними та матеріальними заходами заохочення, методом матеріального і морального стимулювання. При цьому, варто відмітити, що стимулювання свідомо використовується державою, суспільством, підприємцем, трудовим колективом для обумовленості поведінки працюючих шляхом органічної ув'язки інтересів суспільства, підприємця, трудового колективу з інтересами окремого працівника. При цьому, як зазначає В.І. Прокопенко, наголос робиться не на «веління», розпорядження, а на «самовизначення» працівником своєї поведінки під час роботи [1, с. 405-406].

Отже, якщо розглядати поняття переконання в якості складового елементу методів впливу на забезпечення дисципліни праці, які стимулюють окремих індивідів чи трудовий колектив до такої поведінки, яка відповідає їхній внутрішній волі, шляхом ідеологічного і психологічного впливу [6, с. 3], то потрібно зауважити, що такий ідеологічний вплив направлений на забезпечення формування ідейної переконаності особи у потребі дотримуватись дисципліни праці, усвідомлення нею органічної спільності особистих і суспільних інтересів, а також, необхідності її участі у трудовому економічному змаганні і т.п. [7, с. 11].

Також вченими підкреслюється, що переконання шляхом психологічного впливу припускає всебічне використання зацікавленості конкретної особистості в задоволенні її вищих матеріальних, функціональних і духовних потреб, які органічно поєднуються з дозволом завдань, що стоять перед суспільством, перед всім колективом працівників даної організації [8; 9, с. 464].

Що ж стосується психологічного впливу на працівника в процесі використання методу переконання для забезпечення дисципліни праці, то варто відмітити, що в теорії трудового права він, по суті, не зазнав значних змін: змінилась лише концепція такого впливу. Так, приміром, якщо в період існування колишнього СРСР, коли єдиною системою господарювання й управління економікою була соціалістична система, психологічний вплив на працівника розумілося в якості реалізації таких мір як: створення відносин товариської взаємодопомоги і взаємної поваги; діловий авторитет безпосереднього керівника; належна організація праці; справедливий розподіл роботи і заробітної плати між членами бригади; непримиренне ставлення до порушників трудової дисципліни; увагу до потреб і турбот кожного працівника з боку адміністрації підприємства, установи, організації; надання громадського пошани особам, сумлінно виконують свою трудову функцію; застосування заходів заохочення, передбачених трудовим законодавством [Див. напр. 10, с. 355-356], то, варто підкреслити, що такі способи психологічного впливу на працівників є актуальними й по сьогоднішній день.

*Заохочення.* Заохочення працівників є елементом інституту дисципліни праці. Це певна форма суспільного визнання заслуг конкретного працівника, нагородження і надання пошани йому у зв'язку з досягнутими їм успіхами в праці, що тягне з собою надання такому працівникові певних пільг і переваг.

Загалом, заохоченням в трудовому праві прийнято розуміти в якості публічного висловлення пошани, визнання конкретного члена трудового колективу у відповідній формі. Тобто, заохоченням за дотримання дисципліни праці й успіхи в роботі загалом – є публічне визнання заслуг працівника з боку адміністрації підприємств, висловлення йому пошани в матеріальній чи моральній формі. І.В. Гушнін відмічає, що при цьому, хороші результати у підтримці трудової дисципліни 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 [5, с. 14-15].

Порядок та правозастосування методу заохочення регламентується трудовим законодавством, локальними нормативно-правовими актами (наприклад, правилами внутрішнього трудового розпорядку, умовами колективного договору) передбачаються 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 з яких-небудь ознаками (індивідуальні та групові звання; формений одяг з елементами іншого дизайну, ніж у рядових працівників; перемішений кубок; розміщення фотографії на дошці пошани або сайті компанії і т.д.) [11].

Варто також відмітити доречно думку щодо локального нормативного оформлення методів заохочення, яку зазначає О.Л. Войно-Данчішина. Вчена зазначає, що нормативно-правовим документом підприємства, яким регулюється, приміром, питання преміювання працівників, може мати вигляд додатку до колективного договору – Положення про преміювання. Так, разом з колективним договором положення про преміювання буде обговорюватися, затверджуватися, за загальними правилами, загальними зборами трудового колективу. У такому положенні буде визначатись: 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 депреміювання 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, передчасний відхід з роботи) [12, с. 95].

В сучасному світі існує думка, нібито людині набагато важливіша матеріальна зацікавленість, аніж моральна, що призводить до хибних висновків, що заохочення сьогодні можливе лише у вигляді матеріальних благ. Не будемо заперечувати той факт, що сьогодні матеріальній вигоді люди дійсно надають невиправдану перевагу серед інших можливих вигод та при ємностей. Однак, все ж дослідження довели той факт, що зазначене твердження є помилковим і багатьох працівників сьогодні можливо заохотити додержуватись встановлених вимог щодо дисципліни праці шляхом позитивного морального стимулювання.

**Висновок.** Отже, підсумовуючи, переконання та заохочення в сучасних умовах не втрачають своєї актуальності та доцільності задля забезпечення дисципліни праці. Насамперед цьому сприяє той факт, що за часів СРСР вся система виховання була спрямована передусім на морально-етичне становлення особистості. Сьогодні зміна економічної ситуації, хоча і змінила суттєво умови життя людини, значно знизила морально-етичні межі суспільного співжиття та поведінки, все ж людині, як істоті духовній, різноманітні моральні елементи не являються чужими та непотрібними. За умови вмілого їх використання, і переконання, і заохочення, можуть давати добрий результат щодо дотримання вимог дисципліни праці, не змушуючи роботодавця вдаватись до методів примусу.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. – Харків: Фірма «Консум», 1998. - 480 с.
2. Шишко Г.Б. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины / Г.Б. Шишко. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [www.law.bs.u.by/pub/26/1\\_Chichko.doc](http://www.law.bs.u.by/pub/26/1_Chichko.doc)
3. Кудрявцев А.С. Экономика труда / А.С. Кудрявцев и др. – Москва: Изд-во ВЦСПС Профиздат, 1957. – 360 с. [Электронный ресурс]: Веб-сайт Tehly.ru. Режим доступа: <http://www.tehly.ru/ped004.html>
4. Шкатула В.И. Настольная книга менеджера по кадрам / В.И. Шкатула, М., 1998. – 122 с.
5. Гушин И.В. Система юридических процедур, направленных на укрепление трудовой дисциплины. / И.В. Гушин // Механизм правового регулирования общественных отношений: теория и практика: материалы Междунар. науч.-практ. конф. (Гродно, 4-5 апреля 2008 г.) / ГрГУ им. Я. Купалы; редкол.: Р.Н.Ключко (отв. ред.) [и др.]. – Гродно: ГрГУ, 2008. – С. 12-21.
6. Керимов Т.В. Убеждение и принуждение при социализме: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Л., 1967. – 16 с.
7. Гершанов Е.М. Отвечаем на вопросы о трудовой дисциплине / Е.М. Гершанов, М., «Знание», 1985. – 96 с.
8. Азаров Г.П. Трудовая дисциплина и ее правовое регулирование. / Г.П. Азаров. <http://alt-x.narod.ru/zik/0311tdr.htm>
9. Полетаев Ю.Н., Верстунина Л.В. Принципы дисциплинарной ответственности в трудовом праве и основные методы обеспечения дисциплины труда. / Ю.Н. Полетаев, Л.В. Верстунина // Lex Russica (Научные труды МГЮА). - N 3. - 2007. – С. 448-471.
10. Советское трудовое право. М., 1987. – 534 с.
11. Рутицкая В. Система нематериального стимулирования персонала / В. Рутицкая // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.hrliga.com/index.php?module>
12. Войно-Данчишина О.Л. Система мотивации персонала: правовая регламентация / О.Л. Войно-Данчишина. // Форум права. – 2011. – № 4. – С. 92-96.