

Дисциплина труда как правовая категория

Любой общественно полезный труд предполагает согласованные действия его участников, что становится возможным при наличии реально обеспеченных элементов порядка, совокупность которых и составляет дисциплину труда. В то же время совместный труд в масштабах государства предполагает высокий уровень развития законности как такого режима функционирования субъектов общества, при котором точно и беспрекословно выполняются все требования законов и подзаконных нормативно-правовых актов.

Дисциплина труда является предметом изучения различных наук, что непосредственно связано с многоаспектностью этой социально-общественной категории. Ее рассматривают психологи, социологи, экономисты, юристы. Объектом исследования ученых в сфере психологии выступает тот аспект поведения человека, который касается его внутренней готовности подчиняться установленным правилам в процессе трудовой деятельности. Их интересуют также психологические процессы, которые присущи периоду возникновения этой готовности, а также мотивы нарушения установленных правил поведения. Социология, как наука об обществе, его возможных количественных и качественных показателях, а также их изменениях под влиянием внешних и внутренних факторов, изучает дисциплину с позиции ее ценности для развития человеческого общества по пути материального и духовного прогресса. Исследования экономистов направлены на выявление и определение экономического эффекта от соблюдения всевозможных правил в области трудовой дисциплины, а также обоснование в этом плане дальнейших путей нормативного усовершенствования. Поэтому не без основания авторы учебника «Трудовое право Украины» Г.И. Чанышева и Н.Б. Болотина указывают, что в современный период организационно-экономические методы управления должны приобретать все более научный подход не только к структурно-избирательным элементам определенной системы, но и к организации производства в целом [1, с. 302].

Представляется, что в качестве правовой категории дисциплину труда нужно рассматривать в четырех аспектах:

- как один из основных принципов трудового права;
- как элемент трудового правоотношения;
- как институт трудового права;
- как фактическое поведение участников трудового процесса.

Будучи одним из основных принципов правового регулирования труда, дисциплина труда отражает кратко, в сжатой форме суть действующего трудового законодательства в сфере установления порядка в процессе трудовой деятельности, обеспечения исполнения обязанностей субъектами трудовых правоотношений. В соответствии с этим основные трудовые обязанности работников заключаются в следующем:

1. Выполнять работу, предусмотренную трудовым договором. Содержание этой обязанности включает в себя необходимость не только выполнения трудовых функций, но и соблюдения технологической дисциплины, обеспечения соответствия качества труда и его результатов установленным требованиям, выполнения установленных норм труда, исполнения распоряжений лиц, осуществляющих руководство процессом труда.
2. Соблюдать установленный режим работ. Рабочее время использовать для производственного труда. Принимать меры к устранению причин, препятствующих нормальному производству работы или затрудняющих ее ход.
3. Соблюдать правила охраны труда и техники безопасности, производственной санитарии и гигиены труда, работать в выданной спецодежде, спецобуви, со средствами индивидуальной защиты.
4. Содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории предприятия, учреждения, организации.
5. Бережно относиться к имуществу, использовать в соответствии с установленными правилами машины, оборудование, приборы и другие предметы, выданные работникам в пользование.

6. Экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы.
7. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.
8. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.
9. Не разглашать коммерческую, служебную или государственную тайну.
10. Соблюдать установленные законодательством запрещения или ограничения на работу по совместительству и т.д.

Принципы трудового права предопределены требованиями экономических законов организации труда в обществе, служат основой направления и дальнейшего развития трудового законодательства, «являются сущностной категорией трудового права, поскольку отражают кратко суть норм этой отрасли» [2, с. 44]. Принципы правового регулирования труда – это принципы действующего права, «права своего времени» [3, с. 31]. И в то же время они являются более стабильными критериями, чем нормы трудового законодательства. Важность принципов трудового права для регулирования и развития трудовых правоотношений позволяет сделать вывод о том, что они должны быть легально закреплены в действующем законодательстве. На сегодняшний день отсутствие нормативно-определенных принципов организации труда вынуждает теоретиков и практиков произвольно выводить их из разнообразного, подчас противоречивого правового обеспечения, что не способствует единому толкованию и применению общих, особенных или специальных норм.

Трудовая дисциплина является неотъемлемой составляющей трудового правоотношения, поскольку последнее представляет собой такую двустороннюю юридическую связь работника с работодателем по поводу его труда, по которой работник берет на себя обязанность за вознаграждение выполнять определенную трудовую функцию на данном производстве (предприятии, учреждении, организации) с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель, в свою очередь, обязуется создавать условия труда и оплачивать его в соответ-

ствии с законодательством, коллективным и трудовым договором (контрактом) [4, с. 106].

Под регулирующим воздействием трудового права между сторонами общественно-трудовых отношений устанавливаются связи в виде субъективных прав и корреспондирующих им обязанностей. Эти права и обязанности касаются важнейших сторон трудовой деятельности работников, а также организационно-управленческой деятельности собственника или уполномоченного им органа. В связи с этим трудовые правоотношения имеют следующие особенности:

- они опосредствуют включение граждан в трудовой коллектив, в результате чего те приобретают статус работника и попадают в сферу действия трудового законодательства;
- их объектом является надлежащее выполнение работником определенного рода работы, характеризуемой определенной специальностью, квалификацией, должностью;
- поведение их субъектов регламентируется внутренним распорядком данной организационной структуры, которому они обязаны подчиняться;
- действие дисциплины труда прекращается вместе с действием трудового правоотношения.

Как институт трудового права дисциплину следует представлять в виде совокупности правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и собственника (уполномоченного им органа), определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за невыполнение этих обязанностей. Так, в ныне действующем Кодексе законов о труде Украины [5] глава 10 посвящена трудовой дисциплине. В 15 статьях этой главы детально обозначены все вопросы, которые касаются дисциплинарных отношений во всех без исключения организационно-структурных формах, где осуществляется применение наемного труда.

Современный правовой институт дисциплины труда по содержанию состоит из трех тесно взаимосвязанных блоков: правовой регламентации прав и обязанностей участников трудового процесса, стимулирования высококачественного труда и ответственности за нарушение трудовых обязанностей. И если до

настоящего времени правовое регулирование трудовой дисциплины развивалось в основном путем постоянного усовершенствования ответственности за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, то на этапе перехода к социально ориентированной рыночной экономике такая политика должна быть изменена в сторону первых двух блоков. Приоритет должен быть отдан юридическому закреплению прав и обязанностей субъектов трудовых правоотношений, а также усилению стимулирования к безупречному соблюдению установленных нормативных предписаний.

В последнем правовом аспекте юридическая категория «дисциплина труда» выступает как фактическое поведение, то есть «уровень соблюдения всеми на производстве дисциплины труда» [2, с. 282]. Этот уровень может быть: высоким – если все участники трудового процесса соблюдают дисциплину труда; средним – если все работники соблюдают дисциплину труда, но у отдельных из них имеются определенные отклонения, нарушения; низким – если имеются частые, массовые нарушения работниками правил внутреннего распорядка.

Рассмотрение дисциплины труда как правовой категории во всех ее практически значимых аспектах позволяет нам последовательно перейти к ее юридическому определению. Мы увидим, что в самых различных ее проявлениях понятие дисциплины охватывает два элемента. Во-первых, она выступает в виде определенных правил, норм, стандартов поведения работников, то есть «санкционированного нормами права порядка взаимоотношения участников производственного процесса» [6, с.82]. Во-вторых, она представляет собой их фактическое поведение, «практическое соблюдение ими установленных правил» [7, с. 13; 8, с. 10; 9, с. 30].

В юридической литературе наблюдаются различные подходы к выяснению сущности дисциплины. Обобщая все точки зрения по этому вопросу, их можно подразделить на две группы. Одни авторы рассматривают дисциплину в субъективном смысле, как фактическое соблюдение установленных правил поведения, подчинение работника установленному распорядку [10, с. 169; 11, с. 141]. Другие полагают, что сущность дисциплины имеет как субъективный, так и объективный характер. В объективном смысле дисциплина понимается как опреде-

ленный, заданный извне порядок в организации и деятельности коллектива; в субъективном – подчинение этому порядку, его соблюдение всеми членами коллектива и каждым работником в отдельности [12, с. 126; 13, с. 20; 14, с. 337]. Представляется, что обе точки зрения приемлемы для правильного понимания юридической природы, сущности трудовой дисциплины, поскольку любое объективное явление, прежде чем будет отражено в поведении, проходит через сознание, осмысливается, а затем только воспринимается или нет. Только органичное единение объективного и субъективного в трудовой дисциплине сможет обеспечить надлежащий порядок на предприятии, в учреждении или организации.

Множественность позиций, точек зрения ученых наблюдается и при определении понятия дисциплины труда. Из всего разнообразия выделим наиболее характерные:

1. «Под дисциплиной труда понимается обязанность работодателя создавать работнику условия труда, необходимые ему для наиболее эффективного осуществления трудовой функции, обязанность работника – неуклонно соблюдать правила поведения, установленные в актах государства и на их основе работодателем» [4, с. 259];
2. «Трудовая дисциплина – это установленный нормами права порядок взаимоотношений участников трудового процесса, который определяет точное исполнение ими своих трудовых функций» [15, с.403];
3. «Трудовую дисциплину следует понимать как совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и собственника или уполномоченного им органа, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей» [1, с. 30];
4. «Дисциплина трудовая – это порядок, необходимый при всякой совместной работе» [16, с. 110; 17, с. 37].

При всем разнообразии определений дисциплины труда характерным для них является наличие признака необходимости соблюдения работниками установленного порядка (внутреннего трудового распорядка), который представля-

ется в виде системы правовых норм, регламентирующих порядок трудовой деятельности работников конкретного предприятия, учреждения, организации [18, с. 27].

В свою очередь, обобщающий признак необходимости соблюдения работниками установленного порядка обязательно предусматривает наличие нескольких взаимообусловленных составляющих. Это: обязанность работодателя создавать работнику условия труда, необходимые ему для наиболее эффективного осуществления трудовой функции, а обязанность работника – неуклонно соблюдать правила поведения, установленные в актах государства и на их основе работодателем; порядок взаимоотношений участников трудового процесса, который определяет точное исполнение ими своих трудовых функций; совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих трудовые обязанности работников и администрации, определяющих меры поощрения за успехи в труде и ответственность за виновное невыполнение этих обязанностей.

Вышеуказанное позволяет определить юридическое понятие трудовой дисциплины следующим образом: трудовая дисциплина – это совокупность правовых норм, подлежащих четкому и осознанному соблюдению, определяющих права и обязанности субъектов трудовых правоотношений, порядок их взаимодействия в сфере внутреннего трудового распорядка, а также поощрения и меры воздействия за виновное невыполнение или нарушение установленных правил поведения.

Литература

1. Трудовое право Украины / Под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. – Харьков.: Одиссей, 1999.
2. Трудовое право России / Под ред. В.Н. Толкуновой. – М., Юрист, 1996.
3. Политология. Курс лекций / Под ред. М.Н. Марченко. – М., Зерцало, 1997.
4. Трудовое право. Учебник / Кол. авт. Н.А. Бриллиантова, В.Г. Малов и др. – М.: Проспект, 1997.
5. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде. В 2-х т. Т. 2 / Научный ред. А.Р. Мацюк. – Симферополь: Таврида, 1998.
6. Гавриленко Д.А. Особенности служебной дисциплины в органах внутренних дел // Труды всесоюзного научно-исследовательского института МВД СССР. – М.: ВНИИ МВД СССР, 1982.
7. Васьков П.Т. Государственная дисциплина в СССР. – М.: Юрид. лит., 1960.
8. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР. – М.: Высшая школа, 1969.
9. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. – Л.: Высшая школа, 1966.
10. Пашков А.С. Советское трудовое право. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1966.
11. Куник Я.А. Основы трудового права и гражданского процесса. – М.: Юрид. лит., 1974.
12. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. – М.: Юрид. лит., 1948.
13. Ямпольская Ц.А., Шорина Е.В. Административно-правовые вопросы управления государственной дисциплины. – М.: Изд-во МГУ, 1995.
14. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С.А. Иванова. – М.: Наука, 1972.
15. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. – Харьков.: Консум, 1998.
16. Трудовое право: Энциклопедический словарь / Ред. кол. Л.И. Денисов, Н.Г. Александров, А.Б. Бондаренко и др. – М.: Большая Советская Энциклопедия, 1959.
17. Никитинский В.И. Азбука трудового права. – М.: Знание, 1981.
18. Пятаков А.В. Укрепление трудовой дисциплины (правовые вопросы). – М.: Наука, 1979.