

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА ЯК СКЛADOVA УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

В сучасних умовах суворе дотримання кожним працівником трудової дисципліни є одним з важливих чинників, що забезпечують високу ефективність виробничої і управлінської діяльності кожної організації і, тим більше, органу державної влади. Без підпорядкування всіх учасників трудового процесу певному розпорядку, координації діяльності та злагодженості в роботі, тобто без дотримання встановлених правил поведінки, трудової дисципліни, неможливе досягнення тієї мети, для якої організовується спільний трудовий процес.

Дисципліна праці є надзвичайно складним соціально-економічним явищем. Проблеми, пов'язані з нею, широко вивчаються представниками різних галузей знань: філософії соціальної психології, юриспруденції, соціології, економіки, та інших суспільних наук. Так, проблемам регулювання трудової дисципліни та способам її забезпечення приділяли значну увагу такі вчені: В.І. Нікітінський, М.Г. Александров, Р.З. Лівшиць, Л.О. Сироватська, О.С. Пашков, П.Д. Пилипенко та ін.

Трудова дисципліна виступає необхідною умовою для належної організації будь-якої колективної праці та являє собою сукупність не лише певних правил поведінки працівників, а й питань, пов'язаних із необхідністю дотримання встановленого порядку, методів його забезпечення.

Значення дисципліни праці як правової категорії полягає в тому, що вона:

- по-перше, сприяє досягненню високої якості результатів праці окремо взятого працівника та всього виробництва в цілому;
- по-друге, створює умови для працівників працювати з повною віддачею, проявляти ініціативу й новаторство у праці;
- по-третє, підвищує ефективність виробництва й продуктивність праці кожного працівника;
- по-четверте, сприяє охороні здоров'я під час трудової діяльності, охороні праці кожного працівника й усього колективу в цілому.

У трудовому праві дисципліна праці розглядається в чотирьох аспектах: як інститут трудового права; як принцип трудового права; як елемент трудових правовідносин; як фактична поведінка [4].

Головним змістом трудової дисципліни є не лише виконання правових норм у галузі праці, а й свідоме та творче ставлення до виконуваної роботи, забезпечення високої якості в роботі, раціональне використання робочого часу, прагнення до співробітництва та взаємоповаги.

Трудову дисципліну характеризують такі чинники: чесна й сумлінна праця; своєчасне й точне виконання розпоряджень власника (уповноваженого ним органу); підвищення продуктивності праці; поліпшення якості продукції; виконання технологічної дисципліни; додержання вимог охорони праці; дотримання техніки безпеки та санітарних правил; збереження та зміцнення власності підприємств, установ, організацій.

Забезпечення трудової дисципліни є складним процесом, який потребує комплексного підходу. У свою чергу, методами забезпечення трудової дисципліни є передбачена законодавством сукупність спеціальних прийомів та способів, 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.

Сьогоднішні проблеми порушень трудової дисципліни в українських організаціях на підприємствах, установах пов'язані з багатьма обставинами. Одна з них полягає в недостатньому розумінні важливості і складності завдання відомої частиною менеджменту, який вважає, нібито для ефективної роботи очолюваного ними підрозділу досить високою власної технологічної грамотності, підготовленого персоналу, своєчасної видачі завдання, хорошого заробітної плати і дисциплінованості, яка розуміється в основному як підпорядкування. Досить часто серед таких менеджерів зустрічається ставлення до найманого персоналу як до видаткового матеріалу, який завжди можна замінити, якщо «не підходить». При цьому загальний стереотип сприйняття персоналу можна характеризувати як «установку на недовіру», яка породжує суперечливу ситуацію. З одного боку, можна спостерігати дистанціювання між менеджментом і рядовими виконавцями, а з іншого – ігнорування значного числа різноманітних порушень трудового розпорядку і етики поведінки, що стали звичними. Наслідком такого сприйняття є перевагу заходів формального контролю як доступніших і простих. У той же час вирішення проблеми вимагає продуманих і систематичних зусиль, що апелюють до механізмів саморегулювання.

З огляду на причини порушень трудової дисципліни слід розглядати певні шляхи поліпшення дисципліни праці на підприємствах. Зважаючи на закордонний досвід різних країн світу, зокрема Японії, Бельгії, всі види дисциплінарних правопорушень повинні бути зафіксовані в нормативно-правових актах. В Англії, ФРН, Австрії та Швеції хоча і вимагається, щоб види дисциплінарних правопорушень були по можливості повно визначені, вважається, що вичерпний перелік і фіксування дисциплінарних проступків є неможливим, тому як виключення, власник вправі притягувати до відповідальності за проступки, які не визначені в нормативно-правових актах.

В наш час необхідною умовою підвищення рівня продуктивності праці, працездатності працівників, ефективного та якісного виробництва є забезпечення трудової дисципліни на підприємствах, установах, організаціях. Таке забезпечення відбувається через правильну організацію праці, тобто встановлення внутрішнього трудового розпорядку. Тому досить важливим є визначення питання правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку на законодавчому рівні [1]. Сучасне законодавство України про працю являє собою суміш правових норм, прийнятих за різних історичних та економічних умов, певна частина яких відповідає вимогам часу,

а інша – застаріла і не може адекватно регулювати сучасні трудові відносини. Така ситуація з законодавчим регулюванням застосування праці в Україні не може вважатись нормальною. Головним чином тому, що нормативні положення повинні загалом, а не лише окремими своїми частинами та нормами, відповідати вимогам ринкової економіки, і по-справжньому, а не на папері, виконувати функції ядра трудового законодавства.

Стосовно правил внутрішнього трудового розпорядку, то прерогативу їх встановлення слід надати роботодавцю. Правила внутрішнього трудового розпорядку повинні регламентувати такі питання: робочий час і перерву на відпочинок; організацію роботи на підприємстві; безпеку та гігієну праці; захист власності; технологічну та ділову таємницю підприємства; дисциплінарні проступки та види відповідальності за них; види матеріальної відповідальності працівників за шкоду, завдану майну підприємства.

Таким чином, використання зарубіжного правового досвіду та систематизація національного законодавства з питань правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку сприятимуть ефективному розвитку вітчизняної економіки в умовах ринкових відносин.

Список використаної літератури:

1. Кодекс законів про працю України. (Затверджується Законом № 322–VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, с. 375).
2. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: Автореф. канд. юрид. наук. – Х., 2007. – 20 с.
3. Теліпко В.Е. Трудова дисципліна і методи її забезпечення // Трудове право України: навч. посіб. / В.Е. Теліпко, О.Г. Дутова. – К. 2009. – С. 272 – 275.
4. Шпиталенко Г.А. Трудове право / Г.А. Шпиталенко. – Житомир: ЖДТУ, 2000. – 243 с.