

ДИСЦИПЛІНАРНА ПОЛІТИКА ТА ІНСТРУМЕНТИ ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЇ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

О.С.Біліченко, кандидат економічних наук

Миколаївський національний аграрний університет

У статті розглянуто особливості реалізації дисциплінарної політики у трудовому колективі в сучасних умовах. Висвітлено основні проблеми формування трудової дисципліни в колективі. Проаналізовано діючі санкції за порушення трудової дисципліни. Приділено увагу елементам соціального контролю та з'ясовано вплив кожного із них на трудову поведінку. Розглянуто особливості розвитку договірних відносин у трудовій сфері. Обґрунтовано механізм дії соціального контролю. Особливу увагу приділено аналізу засобів впливу на працівника за невиконання умов трудового договору (контракту). Запропоновано основні напрями підвищення ефективності дисциплінарної політики в колективі.

Ключові слова: дисциплінарна політика, трудова дисципліна, трудові обов'язки, санкція, штраф, соціальний контроль, соціальна норма, трудовий контракт.

Постановка проблеми. Додержання вимог трудової дисципліни є необхідною умовою суспільної організації праці незалежно від форми власності і галузевої приналежності підприємства. Без виконання всіма учасниками трудового процесу певного розпорядку, без дотримання встановленої дисципліни праці неможливо досягти тієї мети, для якої організовується спільний трудовий процес. Єдиним заходу впливу на порушника трудової дисципліни, у випадку збереження трудових правовідносин, залишається догана. Проте, недосконалість норм законодавства, ухилення роботодавців від сплати податків та обов'язкових зборів за згодою працівників отримувати заробітну плату «в конверті», приховує та уможливорює застосування до порушників трудової дисципліни дисциплінарних стягнень.

Огляд (аналіз) останніх досліджень і публікацій. Основні принципи реалізації дисциплінарної політики висвітлено у працях багатьох науковців, з-поміж яких: Арсеєнко А.Г., Дворецька Г.В., Лакашевич Н.П., Пилипенко В.Є. Проте, трудові відносини зазнають змін, що спонукає науковців до пошуку ефективних підходів реалізації дисциплінарної політики в колективі.

Формування завдання дослідження. Метою статті є дослідження особливостей дисциплінарної політики та інструментів її реалізації у трудовому колективі в сучасних економічних умовах.

Виклад основного матеріалу. Сучасні підприємства вимагають дотримання дисциплінарної політики в трудових колективах. Дисциплінарна політика – це зведення правил, які фіксують базові вимоги до поведінки співробітника в організації. Порушення правил негативно впливає на діяльність закладу, погіршує його репутацію в очах гостей і партнерів, тому правил поведінки повинні дотримувати всі співробітники даної організації – протягом робочого дня, а також, перебуваючи в приміщеннях або на території компанії в неробочий час [2, с.2].

Дисциплінарна політика реалізується в цілеспрямованому застосуванні адміністрацією тих чи інших санкцій. Вона вибудовується відповідно до принципів системності та універсальності, заохочень і покарань, невідворотності покарання, врахування особистісного сприйняття санкцій, координованості впливу суб'єктів соціального контролю.

Трудова дисципліна – це певна норма поведінки працівників, яка характеризується ставленням працівників до їх обов'язків, вимог та розпоряджень керівництва, трудового розпорядку та інших аспектів трудових відносин [3, с.18].

Трудова дисципліна полягає в точному, неухильному й сумлінному виконанні кожним працівником покладених на нього трудових обов'язків. Для забезпечення трудової дисципліни зусилля мають докладати обидві сторони – найманий працівник і роботодавець. Власник або уповноважений ним орган повинен створити необхідні організаційні та економічні умови для нормальної високопродуктивної роботи, використовувати методи переконання, виховання, а також заохочення за сумлінну працю. Працівники повинні свідомо ставитись до праці, у трудових колективах створювати атмосферу нетерпимості до порушень трудової дисципліни, вимогливості до працівників, які не сумлінно виконують трудові обов'язки. А щодо окремих, несумлінних

працівників, повинні застосовуватися заходи дисциплінарного і громадського впливу [4, с.258].

Взаємодія та взаємовідношення працівників на підприємстві регулюються правилами внутрішнього розпорядку. Правила внутрішнього розпорядку – нормативний акт, розроблений роботодавцем у встановленому порядку, який регламентує організацію праці і за допомогою якого підприємство забезпечує дотримання трудової дисципліни та нормативну поведінку працівників [1, с.10].

За дотримання або порушення трудової дисципліни застосовують санкції. Під санкціями розуміють реакції суб'єктів соціального контролю на трудову поведінку працівника з метою заохочення бажаної, схвалюваної поведінки і покарання небажаної, такої, що відхиляється від ustalених норм трудової поведінки. Застосування санкцій (санкціонування) умовно оцінює поведінкові акти, формуючи тим самим у суспільній свідомості уявлення про межі ustalеної трудової поведінки.

За своєю природою санкції нагадують стимули, але це стимули особливого роду: вони діють не постійно (як, наприклад, зарплата), а оперативно, у зв'язку з конкретними вчинками працівників у конкретних трудових ситуаціях. Тому санкції можна визначати як ситуативні стимули.

За характером впливу санкції бувають позитивні й негативні. Позитивні санкції покликані схвалювати дії і вчинки працівників. До них належать усні та письмові подяки, разове преміювання і нагородження цінним подарунком, надання пільгових і безкоштовних путівок до санаторіїв, першочергове право на придбання дефіцитних товарів чи продукції підприємства за ціною, близькою до собівартості.

Негативні санкції необхідні для покарання за дії, що відхиляються від ustalених норм трудової поведінки. До них належать усі види стягнень, усні й письмові догани, зауваження, переведення на нижче оплачувану роботу, обговорення вчинку на зборах трудового колективу чи на громадських комі-

сіях і судах, перенесення відпустки з літнього на зимовий сезон або черги на житло на пізніший термін та ін.

Міра у використанні позитивних і негативних санкцій характеризує уваженість дисциплінарної політики. Остання покликана не тільки реагувати на окремі поведінкові акти, а й формувати стан трудової дисципліни. У процесі здійснення дисциплінарної політики науковці рекомендують такі принципи реалізації:

- систематичність та універсальність санкціонування;
- оптимальність у співвідношенні заохочень і покарань;
- невідворотність покарання;
- відповідність санкцій скоєним учинкам;
- врахування особистісного сприйняття санкцій;
- скоординованість впливу різних суб'єктів соціального контролю.

Увійшовши в життя, ринкові відносини диктують свої правила. Головна ідея, яку має бути запроваджено в норми про дисциплінарну відповідальність працівників – це ефективність впливу на стан дисципліни працівників за належного рівня гарантій для них у разі притягнення до відповідальності. Якщо працівник не сприймає дисциплінарну відповідальність як засіб, що містить правовий примус, то ефективності від цього інституту трудового права очікувати марно [6, с.51].

Сьогодні в Європі відбувається серйозна трансформація регулювання трудового розпорядку на виробництві. Змінюються принципові підходи до цього питання. Нині внутрішній порядок на виробництві аж ніяк не зводиться до заходів із підтримання трудової дисципліни. По суті справи формується новий інститут трудового права, який можна назвати “забезпечення трудового розпорядку на виробництві”. Він включає в себе регулювання дисципліни праці та забезпечення комфортного психологічного клімату для працівників на виробництві.

У більшості країн джерелом правового регулювання трудової дисципліни є правила внутрішнього трудового розпорядку та колективні договори, і

тільки в окремих випадках (наприклад, у Франції) питання трудової дисципліни частково регулюються законодавством.

Важливим питанням дисциплінарної політики є визначення того, чи необхідна чітка і вичерпна фіксація в нормативних актах всіх видів правопорушень, що підлягають покаранню, іншими словами, чи застосовується у трудовому праві відомий принцип “немає покарання, якщо воно прямо не передбачено у законі”. Вирішення цього питання в різних країнах різне. Існує три групи країн.

У Бельгії та Японії діє правило, згідно з яким всі види дисциплінарних правопорушень повинні бути зафіксовано в нормативних правових актах.

У Великобританії, ФРН, Австрії, Швейцарії, вважається що встановлення і фіксування всіх дисциплінарних проступків неможливо, і тому, як виняток, підприємець вправі залучати до відповідальності за правопорушення, які не визначено в нормативних актах.

В США, Канаді, Франції, Австралії, Новій Зеландії дисциплінарна відповідальність допускається і за проступки, не зафіксовані в нормативних актах, тому що в цих країнах переважає думка про неможливість вичерпного переліку дисциплінарних правопорушень, через незліченну кількість на практиці форм і проявів.

Стосовно характеру дисциплінарного порушення встановлені такі правила:

– дисциплінарне порушення повинне бути пов'язане з трудовою діяльністю працівника. Разом з тим у ряді країн (США, Канада, Великобританія, Франція) працівник притягується до дисциплінарної відповідальності, якщо його поведінка поза роботою завдає шкоди інтересам його підприємця. Специфіка трудових відносин у Японії така, що працівник підлягає дисциплінарному покаранню навіть за проступок, що не пов'язаний з роботою, але що може завдати шкоди репутації підприємця;

– трудове право встановлює повноваження підприємців накладати дисциплінарні стягнення: зауваження, догана, пониження в посаді, відсторонен-

ня від роботи з втратою (іноді із збереженням) заробітної плати , штраф, дисциплінарні звільнення, тобто звільнення без попередження і без виплати вихідної допомоги. Серед дисциплінарних покарань існує й штраф. Як міра стягнення за порушення внутрішнього трудового розпорядку підприємства штрафи існують у багатьох країнах. Однак, у Великобританії та Франції дисциплінарні штрафи не застосовуються.

Використання штрафів як міри покарання допускається лише за наявності двох умов: обмеження максимальних розмірів, стягнутих як штрафи до фондів трудового колективу або на благодійні цілі.

В Іспанії в якості міри дисциплінарного покарання не може застосовуватися скорочення тривалості відпустки працівнику чи інше обмеження його права на відпочинок, а також накладення стягнення на майно.

Трудові відносини між роботодавцем і працівником можуть регулюватися трудовим договором. Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим органом чи фізичною особою [7, с.12].

У деяких організаціях і підприємствах набуло поширення укладання трудових контрактів. Трудовий контракт – це особлива форма трудового договору. Його формальний характер означає, що він укладається згідно з чинними правилами у письмовій формі, у двох примірниках, підписується роботодавцем і працівником, зберігається у кожній зі сторін. Вважається, що таке оформлення сприяє дотриманню умов угоди. Однак формальний характер трудового контракту означає також і те, що конфлікти, які виникають з питань виконання підписаного контракту, можуть вирішуватися офіційним або третейським судом.

Індивідуальний характер трудового контракту означає, що він укладається індивідуально з кожним працівником: права, обов'язки і відповідальність сторін у кожному випадку конкретизуються. Строковий характер трудового контракту означає, що він укладається на певний термін, обумовлений в цьому ж контракті.

Трудовий контракт є угодою між працівником та організацією, відповідно до якої він зобов'язується виконувати роботу на високому рівні, досягти певних важливих для організації конкретних результатів, а організація у відповідь на це приймає його умови щодо матеріального забезпечення, повноважень, умов праці і таке інше.

Положення контракту, таким чином, поділяються на основні, що стосуються характеру, виду і строків його дії, умов та оплати праці, й додаткові, пов'язані з іншими моментами організації трудового процесу та соціальними гарантіями.

Найважливішими позиціями в контракті є обов'язки працівника, обов'язки підприємства та відповідальність сторін. Чим чіткіше вони обумовлені, тим менше непорозумінь виникатиме в ході виконання контракту. У контракті конкретно зазначають все, про що домовляються сторони: місце, вид та термін роботи; режим праці та відпочинку; технічне забезпечення праці; зобов'язання адміністрації щодо оплати праці та соціальних пільг; можливості перепідготовки та підвищення кваліфікації; відповідальність за невиконання посадових обов'язків; підстави для розірвання контракту обома сторонами; порядок розгляду спорів; умови суміщення чи виконання обов'язків іншої особи на час її відсутності; випробувальний термін; дотримання комерційної таємниці [5].

Важливе значення в процесі реалізації дисциплінарної політики в трудовому колективі відіграє соціальний контроль. Соціальний контроль – це засоби переконання, навіювання, приписів та заборон, система примусу, система способів виразу визнання, відзначення, нагород, завдяки яким поведінка підгруп та індивідів приводиться відповідно до прийнятих зразків, цінностей.

Для розуміння системи соціального контролю важливо знати механізм його реалізації. Вихідними елементами соціального контролю є індивідууми (індивідуальна дія) і соціальна група (соціальна дія). Остання виступає як реакція (схвальна чи осудлива) на індивідуальну поведінку, виконуючи тим самим роль стимулу для подальшої поведінки індивіда. У свою чергу, індивіду-

альна трудова поведінка проявляється як реакція на цей стимул, тобто реакція на соціальну дію. Зазначимо, що на характер і спрямованість такої взаємодії безпосередньо впливають:

- самосвідомість і самооцінка суб'єктів соціального контролю (індивіда й соціальної групи);
- сприйняття та оцінка ними соціально-трудової ситуації (соціальна перцепція).

У сфері праці механізм соціального контролю містить такі основні структурні елементи:

- планові та оціночні показники трудової діяльності;
- соціальні норми (еталони) трудової поведінки;
- санкції (ситуативні чи оперативні).

При аналізі різноманіття кількісних і якісних, абсолютних і відносних, натуральних і вартісних, планових і звітних, директивних і розрахункових показників трудової діяльності важливо усвідомити, що в сукупності їх вибір має забезпечити співвіднесеність, поєднання інтересів членів колективу, колективів галузей і суспільства в цілому. Показники дають можливість здійснювати контроль не тільки з боку адміністрації, громадських організацій, а й самоконтроль. На підставі порівняння трудового внеску із соціальною винагородою формуються уявлення про соціальну справедливість у колективі, суспільстві.

Соціальні норми трудової поведінки регламентують акти спілкування працівників у сфері праці, орієнтують їх на належні й допустимі вчинки в соціально-трудовах відносинах. Їхня роль, як регуляторів трудової поведінки, реалізується в двох основних функціях – наказовій та оціночній. У наказовій функції задається певний, належний вид поведінки. В оціночній – реальна трудова поведінка порівнюється зі стандартною поведінкою, визначається їх відповідність. Наказова функція реалізується через вибір працівником належного типу поведінки, а оціночна дає змогу судити про правильність такого вибору.

Особливою функцією соціального контролю є зміцнення трудової дисципліни, що розглядається як свідоме й добровільне дотримання правил внутрішнього розпорядку, заснованих на законодавчих і нормативних актах про працю. Таке виокремлення пов'язане з відображенням у дисципліні праці широкого аспекту соціальних зв'язків між працівниками з безпосереднім впливом її на ефективність і кінцевий результат праці.

Механізм соціального контролю у сфері праці має бути, з одного боку, досить ефективним, щоб блокувати поширення стереотипів антисоціальної трудової поведінки; з іншого боку, він не повинен стримувати самостійність, ініціативу та творчість окремих працівників і колективів.

Основними функціями соціального контролю є оціночна, стимулююча, коригуюча і функція зміцнення трудової дисципліни. Носіями (виконавцями) функції соціального контролю можуть виступати адміністрація, громадська організація, група, працівник. Носії, відповідно, надають контроль адміністративного, суспільного, групового характеру та самоконтролю.

Реалізація соціального контролю у сфері праці здійснюється через взаємодію планових та оціночних показників трудової діяльності, соціальних норм-еталонів трудової поведінки і санкцій – оціночної реакції на трудову поведінку. У сукупності вони є механізмом реалізації соціального контролю.

В аналізі проблем зміцнення трудової дисципліни, як один із важливих проявів взаємного контролю в організаціях, вирізняють так звані оціночні відносини. Суть їх полягає в тому, що індивіди і мікрогрупи дають один одному певні оцінки з погляду нормативних якостей, що є значущими в організаційно-трудої сфері. У результаті складається структура персональних статусів, виникають сприятливі, несприятливі та нейтральні статусні категорії, кожен працівник чи колектив “здобуває” свій імідж у сприйнятті оточенням. Таким чином, різні аспекти організаційно-трудої дисципліни стають критеріями особистісного ставлення до людини, групи людей.

Оціночні відносини в соціальних спільнотах на кшталт трудових організацій можуть відрізнятися і характеризуватися такими особливостями:

– категоричністю (взаємні оцінки можуть бути більш-менш суворими; спостерігається поділ на “кращих” і “гірших”; у взаємних оцінках враховуються чи не враховуються різні об'єктивні та особисті обставини);

– функціональною зумовленістю (в одних випадках оцінки ґрунтуються на аналізі ділових показників, в інших – вирішальне значення мають психологічні, соціально-психологічні риси неділового характеру, симпатії та антипатії, не пов'язані з роботою);

– інерційністю (взаємні оцінки і приписувані один одному статуси можуть інерційними; виникнувши один раз, вони тією чи іншою мірою змінюються згодом внаслідок дійсної зміни характерних рис працівників).

Існують основні, загальноприйнятні напрями підвищення ефективності дисциплінарної політики в колективі:

– удосконалення критеріїв оцінки результативності діяльності колективу в цілому і, окремо, конкретного працівника;

– відмова від “урівнялівки” при проведенні стимулювання;

– вдосконалення обліку витрат робочого часу;

– уніфікація і запровадження чітких стандартів дисципліни праці;

– поліпшення структури й координація роботи органів соціального контролю;

– створення на підприємствах системи формування у новачків прийнятного стереотипу трудової поведінки;

– формування самокритичної оцінки працівниками своєї праці.

У Миколаївському національному аграрному університеті для зміцнення трудової дисципліни, укладаються трудові контракти з науково-педагогічними працівниками. Укладання трудового контракту дає змогу максимально індивідуалізувати кожну конкретну угоду про працю, наповнити її специфічним змістом: детально регламентувати права та обов'язки сторін, режим праці й відпочинку, соціально побутові умови, форму й розмір винагороди за роботу та інші додаткові умови.

Контракт містить у собі вісім розділів, у яких передбачається термін його дії, права, обов'язки та відповідальність сторін, умови оплати та організації праці, підстави припинення та розірвання контракту, соціально-побутові та інші умови, необхідні для виконання прийнятих сторонами. Контракт може укладатися на термін від одного до п'яти років. Трудовий контракт може бути розірваний з підстав, передбачених як трудовим законодавством України, так і у разі дострокового розірвання через невиконання або неналежне виконання сторонами зобов'язань. Функцію соціального контролю в університеті здійснюють декани факультетів, завідувачі кафедр та інші.

Висновки. Дисциплінарна політика як метод зміцнення трудової дисципліни реалізується в цілеспрямованому застосуванні адміністрацією тих чи інших санкцій. Вона вибудовується відповідно до принципів системності та універсальності санкціонування, заохочень і покарань, а також санкцій масштабів і характеру конкретних вчинків, невідворотності покарання, врахування особистісного сприйняття санкцій, скоординованості впливу суб'єктів соціального контролю.

Враховуючи те, що у сучасних умовах вибір негативних санкцій роботодавцем обмежується тільки доганою або звільненням для зміцнення трудової дисципліни можна запропонувати укладання трудового контракту між адміністрацією та працівником. Він дає можливість передбачити всі права та обов'язки сторін, конкретизувати окремі умови, пристосовуючи їх до індивідуального випадку. Передбачення додаткової взаємної відповідальності сприяє створенню оптимальних умов для реалізації інтересів обох сторін. Вміння кожного працівника відстоювати свої трудові й соціальні права, зокрема, в ході укладання й виконання трудового контракту, домагатися гідних умов праці і її оплати, дотримувати договірної дисципліни і трудового законодавства створює конкретні передумови для підвищення ефективності виробництва, якості трудового життя і гармонізації соціально-трудоких відносин.

Література

1. Братаніч Н. Правила внутрішнього трудового розпорядку / Н. Братаніч // Праця і закон. – 2011. – № 2(134). – 10–13 с.
2. Вареник Т. Курс на дисципліну / Т. Вареник // Праця і закон. – 2011. – №2(134). – 2 с.
3. Губенко В. Засоби підвищення рівня трудової дисципліни / В. Губенко // Праця і закон. – 2011. – №2(134). – 18–20 с.
4. Гончарова Г.С. Трудовое право Украины в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Изд-е 4-е, перераб. и доп. / Под ред. В.В. Жернакова / Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Прилипко С.Н. – Х.: Одиссей, 2005. – 592 с.
5. Петюх В.М. Управління персоналом: Навч.-метод. посібник. / В.М. Петюх. — К. : КНЕУ, 2000. — 124 с.
6. Цветков С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора: проблемы и перспективы / С.В. Цветков // Юрист. – 2001. – №6. – 51-59 с.
7. Черкашина Ю. Укладення трудового договору / Юлія Черкашина, Олександра Глозман //Праця і закон. — 2011. — № 3(135). — С. 12—14.

Дисциплинарная политика и инструменты её реализации в трудовом коллективе

Биличенко Александр

Аннотация.

В статье рассмотрены особенности реализации дисциплинарной политики в трудовом коллективе в современных условиях. Отражены основные проблемы формирования трудовой дисциплины в коллективе. Проанализированы действующие санкции за нарушение трудовой дисциплины. Уделено внимание элементам социального контроля и выяснено влияние каждого из них на трудовое поведение. Рассмотрены особенности развития договорных отношений в трудовой сфере. Обоснованно механизм действия социального контроля. Особенное внимание уделено анализу средств влияния на работника за невыполнение условий трудового договора (контракту). Предложены основные направления повышения эффективности дисциплинарной политики в коллективе.

Ключевые слова: дисциплинарная политика, трудовая дисциплина, трудовые обязанности, санкция, штраф, социальный контроль, социальная норма, трудовой контракт.

Disciplinary Policy and Instruments of its Realization in Labor Collective

Bilichenko Alexander

Summary.

This article deals with features of realization of disciplinary policy in labor collective in modern conditions. The main problems of formation of workplace discipline are reflected in collective. Existing sanctions for violation of workplace discipline are analyzed. The attention to elements of social control is paid and influence of each of them on labor behavior is found out. Features of development of the contractual relations in the labor sphere are considered. The mechanism of action of social control is substantiated. The present paper describes the analysis of means of influence on the worker for non-performance of conditions of the employment contract. The main directions of improvement of efficiency of disciplinary policy in collective are offered.

Keywords: disciplinary policy, workplace discipline, employment duties, sanction, mulct, social control, social norm, employment contract.