

УДК 349.225.6(476)

О. Н. Людвигевич

Учреждение образования «Барановичский государственный университет», Министерство образования Республики Беларусь, ул. Войкова, 21, 225404 г. Барановичи, Республика Беларусь, +375 (29) 720 91 53, ludvikevich1@mail.ru

УПРАВЛЕНИЕ В ОБЛАСТИ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА

На современном этапе развития белорусского общества особое значение приобретают вопросы управления в области дисциплины труда и обеспечения надлежащего исполнения работниками своих трудовых обязанностей. В статье впервые разрабатываются положения об управлении в области дисциплины труда, формулируется цель управления, обосновываются отдельные средства ее достижения. Предлагаются некоторые меры по совершенствованию правового регулирования дисциплины труда, которые основаны на анализе законодательства зарубежных стран. В результате проведенного исследования выработаны рекомендации, реализация которых направлена на повышение эффективности управления в области дисциплины труда.

Ключевые слова: управление; дисциплина труда; трудовая дисциплина; исполнительская дисциплина; мониторинг дисциплины труда.

Библ.: 15 назв.

O. N. Ludvikevich

Baranovichi State University, Ministry of Education of the Republic of Belarus, 21 Voykova str., 225404 Baranovichi, the Republic of Belarus, +375 (29) 720 91 53, ludvikevich1@mail.ru

LABOR DISCIPLINE MANAGEMENT

At the present stage of development of the Belarusian society, the issues of labor discipline management and ensuring the proper performance by employees of their work responsibilities are of particular importance. In the article, the positions about labor discipline management are developed. Also, the purpose of management is formulated, and specific means of its achievement are substantiated. Some measures are proposed to improve the legal regulation of labor discipline, which are based on an analysis of the legislation of foreign countries. As a result of the study, the recommendations were developed, their implementation is aimed at improving management efficiency in the area of labor discipline.

Keywords: management; labor discipline; performing discipline; labor discipline monitoring.

Ref.: 15 titles.

Введение. Понятие «управление» используется в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК Республики Беларусь) применительно к государственному регулированию, в том числе в области охраны труда, участию работников в управлении организаций (пункт 4 ст. 11; часть 1 ст. 50; пункт 13 ст. 55; глава 16; ст. 262 ТК Республики Беларусь) [1].

Под управлением понимается процесс осуществления руководства группой людей, при котором они выполняют определенные, заданные действия. В толковом словаре «управлять» — значит руководить, направлять деятельность кого-либо [2, с. 612]. Управление — это постоянный, целенаправленный процесс, связанный с воздействием руководителей на других субъектов в определенных целях. В экономике и праве принято говорить об управлении государством, управлении организацией, управлении социальной сферой, управлении охраной труда.

Понятие «управление» неразрывно связано с дисциплиной труда, однако ни в ТК Республики Беларусь, ни в научных работах словосочетание «управление в области дисциплины труда» не используется.

Главной целью управления в области дисциплины труда является обеспечение ее надлежащего уровня. При этом наниматель самостоятельно избирает те методы и средства, которые являются эффективными с учетом особенностей организации, целей и задач ее деятельности, кадрового потенциала и других признаков.

Результаты исследования и их обсуждение. На современном этапе в Беларуси вопросы правового регулирования дисциплины труда и дисциплинарной ответственности работников затронуты в работах А. А. Греченкова, И. В. Гущина, К. И. Кеник, Е. А. Ковалевой, В. И. Кривоного, О. С. Курьлевой, Е. В. Мотиной, Л. М. Рябцева, В. И. Семенкова, К. Л. Томашевского, Г. Б. Шишко и других белорусских ученых. Значительный вклад в разработку данной проблематики внесли российские и украинские ученые — О. В. Абрамова, В. С. Венедиктов, Ю. А. Жукова, И. Я. Киселев, М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Ю. Н. Полетаев. Исследования указанных ученых представляют несомненную научную значимость для развития учения о дисциплине труда и дисциплинарной ответственности работников. Вместе с тем многие доктринальные вопросы остаются дискуссионными и подлежат скорейшему исследовательскому восполнению.

В настоящее время вопрос о дисциплине труда в законодательстве, правоприменительной деятельности и науке стал особенно актуальным, поскольку нарушения дисциплины влекут за собой огромные материальные издержки, причиняют серьезный социальный и нравственный ущерб. «В условиях формирования рыночных отношений происходят глубокие изменения как в экономике, так и в характере труда. Дисциплина труда обретает качественно новые черты» [3, с. 1].

Несмотря на важность обеспечения дисциплины труда для современной Беларуси, в ее правовом регулировании, по нашему мнению, имеются определенные противоречия.

В науке трудового права традиционно считалось, что «трудовая дисциплина» — наиболее общее понятие, включающее в себя различные виды дисциплин [3, с. 6; 4, с. 9]. Однако анализ белорусского законодательства о труде, опыта других стран в сфере регулирования дисциплины труда, позиций ученых по данному вопросу позволяет подвергнуть сомнению такую точку зрения.

В связи с этим отметим, что нормами гл. 13 ТК Республики Беларусь регламентируются вопросы дисциплины труда, в том числе в ст. 193 определяется понятие трудовой дисциплины как обязательного для всех работников подчинения установленному трудовому распорядку и надлежащего выполнения своих обязанностей [1]. Следует подчеркнуть, что название упомянутой главы и определение трудовой дисциплины не являются удачными в силу следующих обстоятельств.

В ст. 53 ТК Республики Беларусь регулируются обязанности работников, в числе которых указана обязанность «подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда»; в ст. 197 не разграничиваются подчинение трудовому распорядку и выполнение обязанностей и устанавливается, что дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей [1]. Таким образом, в ст. 193 ТК Республики Беларусь допущена некоторая тавтология, которая, по нашему мнению, подлежит устранению.

Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусматривается дополнительное основание досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя: необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения (подпункт 2.10 пункта 2); на государственные органы, а также государственные организации возложена обязанность рассматривать вопросы о состоянии трудовой и исполнительской дисциплины не реже одного раза в полугодие (пункт 7) [5]. Таким образом, в Декрете № 29 употребляются термины «трудовая дисциплина» и «исполнительская дисциплина». Из изложенного следует, что понятия «трудовая дисциплина» и «исполнительская дисциплина» не тождественны и второе понятие не охватывается первым.

Полагаем, что вопрос о видах дисциплины труда может быть разрешен на основе анализа положений Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 года № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», в котором речь идет о производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплине [6], а все иные предлагаемые учеными виды следует отнести к разновидностям указанных трех видов дисциплины. Так, договорная и плановая дисциплина являются разновидностями исполнительской.

Согласно Декрету № 5 производственно-технологическая дисциплина — это соблюдение установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (работ, услуг), а также обеспечение требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов [6]. Определение исполнительской дисциплины в законодательстве отсутствует.

Исходя из вышеизложенного, под трудовой дисциплиной предлагается понимать соблюдение режима работы, полное и эффективное использование рабочего времени для выполнения трудовых обязанностей; под исполнительской дисциплиной — своевременное и квалифицированное исполнение трудовых обязанностей, приказов, распоряжений и других актов нанимателя, выполнение запланированных действий и плановых показателей.

Полагаем, что непоследовательность подхода законодателя к определению видов дисциплины труда может быть устранена путем изменения названия гл. 13 ТК Республики Беларусь: термин «трудовая дисциплина» следует заменить термином «дисциплина труда», который охватывает производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину. Целесообразность использования термина «дисциплина труда» как более широкого, включающего различные виды дисциплин, подтверждается и практикой зарубежных законодателей.

Так, Трудовой кодекс Республики Казахстан содержит гл. 5 «Трудовой распорядок. Дисциплина труда» [7], однако в указанной главе определения дисциплины труда не дается и одновременно в ст. 63 употребляется термин «трудовая дисциплина».

Более последовательный подход при регулировании дисциплины труда проявил законодатель Туркменистана. В Трудовой кодекс Туркменистана включен раздел X «Дисциплина труда» [8]. В ст. 160 этого кодекса дисциплина труда определена как «обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с трудовым законодательством Туркменистана, трудовым договором, коллективным договором (соглашением)» [8]. Предусмотрено, что дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых социально-экономических и организационно-технических условий для нормальной работы, методами стимулирования и поощрения за добросовестный труд, применением мер взыскания к недобросовестным работникам. Установлена также обязанность работодателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда [8].

Трудовой кодекс Республики Молдова содержит раздел VII «Правила внутреннего распорядка предприятия. Дисциплина труда», в состав которого входит гл. II «Дисциплина труда». В названной главе приводится определение дисциплины труда, а также устанавливаются средства ее обеспечения (создание экономических, социальных, правовых условий, воспитание у работников сознательного отношения к труду, поощрение работников, взыскания за совершение дисциплинарных проступков) [9].

Понятие «дисциплина труда» характерно и для Трудового кодекса Российской Федерации [10]. Так, дисциплина труда определяется как обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным данным Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором; при этом работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда (ст. 189) [10].

Таким образом, учитывая законодательный опыт других стран, традиционное понимание дисциплины как обязательного подчинения установленным правилам [2, с. 143], с целью

упорядочения законодательства о дисциплине труда название гл. 13 ТК Республики Беларусь целесообразно изложить в новой редакции «Дисциплина труда». При этом название и содержание ст. 193 Кодекса необходимо изложить в новой редакции:

«Статья 193. Понятие и обеспечение дисциплины труда

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным настоящим Кодексом, другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором и иными соглашениями индивидуально-договорного характера.

Дисциплина труда обеспечивается созданием необходимых правовых, социально-экономических и организационно-технических условий посредством поощрения за труд, применения мер дисциплинарной ответственности.

Наниматель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда».

Установление соответствующих правил поведения имеет большое значение, поскольку «действовать без правил — самое трудное и самое утомительное занятие в мире» [11, с. 63].

Отличительным признаком предлагаемого понимания дисциплины труда является указание на то, что правила поведения работников установлены не только Трудовым кодексом Республики Беларусь, другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями и иными локальными нормативными правовыми актами, трудовым договором, но и иными соглашениями индивидуально-договорного характера (например, договорами о полной материальной ответственности, соглашениями о неразглашении информации, относящейся к коммерческой тайне и др.), что соответствует сложившейся правоприменительной практике и общей тенденции развития договорных отношений в сфере социально-трудовых отношений.

При этом особое значение имеет часть 3 предложенной редакции анализируемой статьи, поскольку на состояние дисциплины влияют соблюдение нанимателем законодательства о труде и создание им приемлемых условий труда работников.

По нашему мнению, первостепенное значение при управлении в сфере дисциплины труда и ее обеспечении должно иметь не наказание работников, а предупреждение совершения ими дисциплинарных проступков. Фактически наниматель должен бороться не с нарушителями дисциплины труда, а с правонарушаемостью как явлением. В силах нанимателя создать условия, которые препятствуют совершению дисциплинарных проступков или вообще делают их совершение невозможным. Например, предусмотреть меры по недопущению совершения хищений имущества нанимателя, поскольку именно «возможность украсть создает вора» [11, с. 57], воспрепятствовать употреблению алкоголя на работе; осуществить долгосрочное планирование деятельности и поэтапный контроль за выполнением запланированных действий; разработать и реализовать мероприятия по устранению условий, способствующих правонарушаемости, а также оценить их эффективность.

В связи с этим обоснованной представляется позиция А. Г. Тиковенко, высказанная в 1980-х годах: «Каждый руководитель обязан создавать для подчиненных надлежащие условия, дающие им возможность выполнить задание... Начальнику следует всемерно укреплять служебную дисциплину, постоянно следить за ее общим состоянием в коллективе, внедрять среди подчиненных навыки точного выполнения полученных приказов и указаний... К важнейшим обязанностям руководителя относится оценка подчиненных, их служебной деятельности. Она должна быть регулярной, комплексной, справедливой и объективной» [12, с. 62—63].

Приведенное мнение поддерживается и другими белорусскими учеными. Так, Т. И. Гончаренко считает, что «высокий уровень трудовой дисциплины в любом трудовом коллективе возможен только в условиях четкой организации труда. Состояние трудовой дисциплины и организации труда взаимосвязаны и взаимообусловлены. Чем лучше организован труд работников, чем больше порядка на предприятии, тем ответственнее каждый работник относится

к выполнению своих трудовых обязанностей. Поэтому закон возлагает на руководителей обязанность организовывать труд работников и обеспечить все необходимые условия для успешного выполнения работниками своих трудовых обязанностей» [13, с. 12].

В аспекте обеспечения дисциплины труда показательной является законодательная практика Испании. Установлено, что предприниматель (наниматель) вправе реализовывать меры, которые он считает целесообразными, для проведения мониторинга и контроля выполнения работником своих трудовых обязанностей, сохраняя при этом уважение к человеческому достоинству работника и принимая во внимание его фактические возможности [14]. Представляется, что аналогичное положение может быть закреплено и в ТК Республики Беларусь. Полагаем, что указанное положение способствовало бы эффективному управлению в сфере дисциплины труда, объективной оценке нанимателями ее состояния в организации, уяснению ими важности создания условий, препятствующих нарушению работниками дисциплины, а также содействовало бы выбору нанимателями адекватных средств и методов борьбы с такими нарушениями. Представляется, что результаты мониторинга обеспечат результативное обсуждение вопроса о состоянии дисциплины труда в государственных органах и организациях, поскольку Декрет № 29 предписывает рассматривать указанный вопрос не реже одного раза в полугодие (п. 7) [5].

Считаем, что проведение мониторинга не должно влечь значительных временных затрат, но при этом его результаты должны быть краткими, конкретными, информативными и предоставлять нанимателю необходимую информацию о состоянии дисциплины труда, динамике правонарушаемости, эффективности принимаемых нанимателем мер.

При проведении мониторинга дисциплины должна быть подвергнута анализу информация о проведенных мероприятиях, направленных на выявление нарушений дисциплины и их эффективности; количестве работников, которые совершили дисциплинарные проступки; примененных мерах дисциплинарной ответственности; количестве работников, по каким-либо причинам не привлеченных к дисциплинарной ответственности; количестве работников, у которых дисциплинарное взыскание снято досрочно; мероприятиях, направленных на повышение дисциплины труда и их эффективности. При этом эффективность мероприятий по выявлению дисциплинарных проступков и повышению дисциплины труда предлагается оценивать в баллах. В этой связи согласимся с позицией А. А. Абрамовой, которая считает, что действенная борьба с нарушителями дисциплины и принятие конкретных мер по устранению этих нарушений немыслимы без выявления факторов, способствующих возникновению нарушений, а также причин их совершения [15, с. 75].

Периодичность проведения мониторинга может быть определена нанимателем самостоятельно с учетом количества работающих и состояния дисциплины труда в организации.

Заключение. Изложенное позволяет утверждать о целесообразности дополнения пункта 6 ст. 12 ТК Республики Беларусь положением о праве нанимателя осуществлять мониторинг дисциплины труда.

Кроме того, с учетом зарубежного опыта и с целью упорядочения законодательства о дисциплине труда, предлагается название гл. 13 ТК Республики Беларусь изложить в новой редакции — «Дисциплина труда», а также изложить в новой редакции название и содержание ст. 193 ТК Республики Беларусь и определить в указанной статье дисциплину труда как подчинение установленным правилам поведения. В данной статье целесообразно также закрепить обязанность нанимателя создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Таким образом, наниматель с целью эффективного управления в сфере обеспечения дисциплины труда вправе реализовывать широкий перечень мероприятий, среди которых ключевое значение, по нашему мнению, имеют следующие: 1) привлечение нарушителей дисциплины труда к ответственности; 2) проведение мониторинга дисциплины труда; 3) осуществление мероприятий по выявлению правонарушений и снижению их количества; 4) реализация мер по рационализации организации труда и др. При этом наниматель избирает именно те способы и средства, которые считает необходимыми и достаточными для обеспечения надлежащего уровня дисциплины труда.

Список цитируемых источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.
2. Ожегов, С. И. Словарь русского языка : ок. 57 000 слов / С. И. Ожегов ; под ред. Н. Ю. Шведовой. — 15-е изд., стер. — М. : Рус. яз., 1984. — 816 с.
3. Мамиев, К. А. Дисциплина труда и ее социально-правовой аспект в условиях экономической реформы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05/ К. А. Мамиев ; Казах. гос. нац. ун-т. — Алматы, 1995. — 16 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : для профессионалов : в 40 вып. / гл. ред. В. И. Кривой. — Могилев : Могилев. обл. укрупн. тип., 2007—2008. — Вып. 16 : Глава 13. Трудовая дисциплина (статьи 193—1964) / В. И. Кривой, Е. А. Ковалева. — 2007. — 184 с.
5. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 13.02.2012 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.
6. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.
7. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 24.05.2018 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. — Дата доступа: 03.03.2018.
8. Трудовой кодекс Туркменистана [Электронный ресурс] : 18 апр. 2009 г., № 30-IV : в ред. Закона Туркменистана от 04.11.2017 // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=27704. — Дата доступа: 03.03.2018.
9. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс] : 28 марта 2003 г., № 154-XV : в ред. Закона Респ. Молдова от 12.07.2018 // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». — Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=3836. — Дата доступа: 10.03.2018.
10. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 19.07.2018 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». — М., 2018.
11. Жемчужины мысли / сост. А. А. Жадан. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск : Беларусь, 1991. — 476 с.
12. Тиковенко, А. Г. Начальник и подчиненный: правовые аспекты служебных отношений / А. Г. Тиковенко ; науч. ред. М. И. Пискотин. — Минск : Наука и техника, 1984. — 158 с.
13. Гончаренко, Т. И. Трудовая дисциплина. Роль и значение в современных условиях / Т. И. Гончаренко. — Гомель : Белорус. гос. ун-т транспорта, 2013. — 35 с.
14. España Estatuto de los Trabajadores [Electronic resource] // International Labour Organization. — Mode of access: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.htm>. — Date of access: 14.01.2018.
15. Абрамова, А. А. Дисциплина труда в СССР: правовые вопросы / А. А. Абрамова. — М. : Юрид. лит., 1969. — 176 с.

Поступила в редакцию 08.08.2018