

**К ВОПРОСУ О СУЩНОСТИ И ПОНИМАНИИ ДИСЦИПЛИНЫ  
ТРУДА: СОВРЕМЕННОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ****А. А. Рыбакова***Гродненский филиал Частного учреждения образования  
«БИП – Институт правоведения», Республика Беларусь*

Научный руководитель Н. С. Пилипенко, канд. юрид. наук, доцент

Исследование социально-правовых аспектов дисциплины труда в настоящее время приобретает важное значение, так как порядок в обществе в целом и в отдельной организации, в частности, – основная цель норм права. Условия формирования правового государства предполагают сознательную деятельность граждан не только в общественном развитии, но и в процессе их трудовой деятельности. Следовательно, изучение различных сторон дисциплины труда, рассмотрение ее как целостного самостоятельного института, связанного с другими элементами общественных отношений, – важная и актуальная задача с точки зрения теории и практики.

С момента обретения Республикой Беларусь суверенитета в отечественной науке наблюдается интерес к проблематике дисциплины труда. В советский и постсоветский периоды основным исследованиям о проблемах толкования дисциплины труда было отведено особое место. Обуславливалось это организацией труда, основанного на товарищеском сотрудничестве и взаимопомощи, т. е. считалось, что при таком подходе к организации труда дисциплина его приобретает характер сознательной и добровольной, опирающейся на внутреннее убеждение индивида. Юристы-трудовики того времени по-разному определяли дисциплину труда. Ряд авторов обычно выделяли основной определяющий признак рассматриваемого явления. Одни особо подчеркивали в понятии дисциплины труда подчинение рабочих и служащих установленным правилам поведения в процессе труда, а другие обращали внимание на моральную, этическую сторону дисциплины труда. Следует согласиться с точкой зрения А. И. Ставцевой, которая считала, что подход к проблеме понятия дисциплины труда должен быть системным, так как это сложное многоаспектное понятие [1, с. 215]. Многоаспектность дисциплины труда объясняется тем, что она представляет собой специфические общественные связи, отношения, возникающие между людьми в процессе коллективного труда: технологические, социально-экономические, правовые, этические и др.

Профессор Ю. П. Орловский в своих трудах обращает внимание на то, что такое понятие как «дисциплина труда» впервые было сформулировано в начале IX в. профессором Л. С. Талем, который определил этот термин как «совокупность правил поведения, требуемых от лиц, входящих в состав постоянного или временного соединения в целях поддержания порядка, необходимого для его беспрепятственного функционирования», а в советский период существенный вклад в исследование дисциплины труда был внесен Н. Г. Александровым, который пришел к выводу, что трудовая дисциплина является руководящим принципом всей системы трудового права [2, с. 148]. Кроме того, в отличие от многих ученых, изучающих институт дисциплины труда, Н. Г. Александров выделил особое качество дисциплины труда – способность данного феномена проникать во все разделы трудового права и все сферы трудовой деятельности гражданина.

В последующие годы учеными стали даваться более сложные и развернутые определения понятия дисциплины труда. Так, по мнению В. М. Лебедева, данное понятие объединяется тремя составляющими элементами: во-первых – порядок труда четко и строго закрепляется в определенных нормах; во-вторых – уровень со-

блюдения указанных правил участниками совместного труда; в-третьих – соблюдение работниками внутреннего трудового распорядка организации опирается на осознанность и добровольность [3, с. 61]. По своей сути, данные элементы всецело дополняют друг друга. Предполагаемое следование им положительно отразится на деятельности организации в целом, а также будет способствовать улучшению организаторской и воспитательной работы, направленной на устранение потерь рабочего времени, сформирует стабильный трудовой коллектив, обеспечит четкую регламентацию прав и обязанностей каждого работника.

На наш взгляд, заслуживает внимания точка зрения В. А. Процевского, который предложил различные подходы к ее пониманию: первый подход – это не только своевременный приход на работу и уход с нее, но и эффективное и рациональное использование рабочего времени, экономия ресурсов, бережное отношение к ценностям организации и т. д. Второй подход – важными факторами трудовой дисциплины работников являются способность работать, интенсивность труда, скорость труда, оптимальная организация труда. Третий подход – сам процесс труда, а именно – то, какую эффективность приносит труд, скорость труда (и что требует постоянного увеличения). Четвертый подход – это результативное проявление идейно-нравственного воспитания. Трудовая дисциплина выражается удовлетворением работника результатами собственного труда [4, с. 277].

Нам достаточно близка позиция Г. Б. Шишко, который под трудовой дисциплиной понимает сложное динамичное явление общественной жизни. В общесоциологическом плане она представляет собой одновременно и особую форму связи людей, труда, и средство обеспечения организованности, порядка во всей системе общественных отношений [9, с. 63]. Также интересной представляется позиция А. А. Греченкова, который предлагает рассматривать дисциплину труда как правовую категорию в трех аспектах: 1) как институт Особенной части трудового права, т. е. нормы, содержащиеся в Трудовом кодексе Республики Беларусь, – и это совокупность правовых норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, устанавливающих взаимные обязанности работников и нанимателей, меры поощрения за труд и меры дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка; 2) как элемент любого трудового правоотношения, т. е. обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей; 3) как фактическое поведение работника – это уровень соблюдения работниками внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины у конкретного нанимателя.

Исходя из различных взглядов ученых на определение дисциплины труда, которые высказывались и обсуждались не одно десятилетие, вывод очевиден – к рассмотрению данного понятия следует подходить системно. Системность в понимании этого феномена необходима исходя из того, что дисциплина труда достаточно сложна по своей структуре, так как диалектически сочетает в себе единство, дифференциацию и взаимосвязь образующих ее элементов (конкретных видов и разновидностей дисциплины). Но несмотря на свое единство, дисциплина в силу государственного управления неизбежно подразделяется, на определенные виды – трудовую, производственную, плановую и др.

Понятие дисциплины труда в процессе применения часто используется как синоним исполнительской, производственной или технологической. Однако это не так. Трудовая дисциплина представляет собой общее широкое понятие, поглощающее в себя и исполнительскую, и производственную, и технологическую. В то же время нельзя игнорировать составляющие элементы, входящие в данное понятие. Так, производственно-технологическая дисциплина – соблюдение установленных технологических регла-

ментов и нормативов при производстве продукции (выполнении работ, оказании услуг), требований производственного процесса, технологии изготовления продукции (выполнения работ, оказания услуг), а также требований по рациональному использованию сырья, материальных и человеческих ресурсов. Исполнительская и трудовая дисциплина – обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее исполнение своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам. В этой связи можно определить, что только взаимодействие технического и производственных процессов составляет трудовую дисциплину.

Понятие трудовой дисциплины различается по объективным и субъективным аспектам. Объективные аспекты – это установленные в организациях правила внутреннего трудового распорядка, закрепляющие трудовые обязанности работников и нанимателей, режимы их исполнения. Субъективные аспекты дисциплины труда – добросовестное выполнение работниками своих обязанностей, установленных правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, а также трудовыми договорами (контрактами) этих работников с нанимателем.

Правовое регулирование трудовой дисциплины работников осуществляют Трудовой кодекс Республики Беларусь, иное законодательство о труде, локальные правовые акты, трудовые договоры.

В настоящее время белорусское законодательство определяет трудовую дисциплину в двух аспектах:

1) трудовая дисциплина – это обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку;

2) трудовая дисциплина – это надлежащее исполнение работниками своих обязанностей [6, ст. 193].

По мнению автора, закрепление трудовой дисциплины в качестве правовой категории определяется необходимостью: во-первых, поддержания правопорядка в трудовых отношениях для более успешного достижения производственных целей; во-вторых, воспитания у работников естественной потребности в добросовестном творческом выполнении трудовых обязанностей; в-третьих, создания в трудовом коллективе и во взаимоотношениях нанимателя с работниками нормального морально-психологического микроклимата, основанного на глубоком уважении к человеку труда, на поддержании его чести и достоинства.

Таким образом, рассмотрев различные стороны дисциплины труда, можно сделать вывод, что она представляет собой не только сложную, многогранную структуру, но и различные формы проявления в реальной действительности. В этой связи только комплексный подход при изучении данного социального явления будет способствовать раскрытию всех его сторон.

#### Л и т е р а т у р а

1. Советское трудовое право / О. В. Абрамова [и др.] ; под ред. А. И. Ставцевой. – М. : Высш. шк., 1988. – 383 с.
2. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации и экономики : монография / отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Юстицинформ, 2012. – 240 с.
3. Лебедев, В. М. Дисциплина труда / В. М. Лебедев. – Барнаул : Алт. кн. из-во, 1976. – 73 с.
4. Сидоренко, А. С. К вопросу сущности и понимания дисциплинарной ответственности в трудовых отношениях / А. С. Сидоренко // Проблемы законности. – 2012. – № 119. – С. 277.
5. Шишко, Г. Б. Трудовая дисциплина : монография / Г. Б. Шишко. – Минск : МНО, 2000. – 127 с.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 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 18 июля 2019 г. № 219-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.