

УДК 349.2

## НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПОНИМАНИЯ ТЕРМИНА «ДИСЦИПЛИНА ТРУДА» Certain Aspects of “Labour Discipline” Term Interpretation

**А. В. Дворецкий** – доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Томского государственного университета, кандидат юридических наук;

**А. О. Гаврилова** – студент 4 курса юридического института Томского государственного университета

**A. V. Dvoretsky** – associate professor of labour and social law chair of the Tomsk State University, candidate of law sciences;

**A. O. Gavrilova** – the 4th year student of the Law Institute of the Tomsk State University

***Аннотация.** Особое место в советское и постсоветское время отводилось исследованиям трудовой дисциплины. В науке были предприняты попытки определения понятия «дисциплина труда», которая включала экономические, юридические, организационные, психологические и другие факторы. Статья посвящена развитию понимания термина «дисциплина труда», методам ее изучения и компонентам этого понятия.*

*The special place during the Soviet and post-Soviet periods was taken by the main researches of the labour discipline. In the science there were attempts of defining the concept “the labour discipline”, which included economical, legal, organizational, psychological and other factors. The article is devoted to the development of understanding the term “the labour discipline”, methods of its study and the components of its concept.*

**Ключевые слова:** исследования, дисциплина труда, понятие, термин.  
*Researches, the labour discipline, concept, the term.*

В советский и постсоветский период основным исследованиям о проблемах толкования дисциплины труда было отведено особое место. В науке предпринимались различные попытки дать определение понятию «дисциплина труда», включая экономические, правовые, организационные, психологические и иные факторы. Абсолютно верны позиции по этому вопросу А. И. Ставцевой<sup>1</sup> о том, что подход к проблеме должен быть системным, так как это сложное многоаспектное понятие.

Согласно ст. 189 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) дисциплина труда –

обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

В правовой науке нет единого мнения о толковании данного понятия. Н. Г. Александров<sup>2</sup> под дисциплиной труда понимал как совокупность правил поведения, требуемого от работников, так и подчинение трудящегося установленному порядку и, в частности, распоряжению руководителей процесса труда. В последующие годы стали преобладать сложные, развернутые определения

<sup>1</sup> См.: Ставцева А. И. Советское трудовое право. М., 1988. С. 215.

<sup>2</sup> См.: Александров Н. Г. Советское трудовое право. М., 1946. С. 239.

дисциплины труда. По мнению В. М. Лебедева<sup>3</sup>, данное понятие предполагает единство трех составляющих элементов: наличие четкого и строгого порядка труда, закрепленного в определенных нормах; неуклонное сознательное и в массе своей добровольное соблюдение работниками внутреннего трудового распорядка организации; уровень соблюдения указанных правил участниками совместного труда. В. Н. Смирнов<sup>4</sup> понимает данный термин как порядок взаимоотношений участников производственного процесса на конкретном предприятии, который обеспечивается властью нанимателя, основанной на нормах трудового права, обусловленной трудовым договором. В. Н. Толкунова, Н. К. Гусов<sup>5</sup> выделяют производственную дисциплину и технологическую. Содержанием последней охватываются отношения, где работники несут ответственность за несоблюдение той части, которая состоит из выполнения их трудовых обязанностей (трудовая дисциплина, обеспечение четкой и ритмичной работы предприятия, обеспечение рабочих сырьем, инструментом, материалами, работой без простоев и т. д.). Они рассматривают дисциплину труда как один из принципов трудового права (обеспечение исполнения обязанности следить за соблюдением указанных норм), элемент трудового правоотношения (обязанность работников подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка), институт трудового права (система норм, регулирующих внутренний трудовой распорядок, взаимные права и обязанности работника и работодателя и его администрации, меры поощрения и дисциплинарная ответственность). Б. А. Шеломова<sup>6</sup> в широком смысле как синоним дисциплины труда включает трудовую, производственную и технологическую дисциплины.

Однако рассмотрение и толкование понятия «дисциплина труда» в узком и широком смысле, применение синонимов стандартного термина в соответствии с ГОСТ СССР «Термины и определения»<sup>7</sup>, который устанавливает используемые в науке, производстве термины и определения, запрещено.

В. М. Лебедев и А. А. Белинин<sup>8</sup>, анализируя предложенные в науке трудового права определения, выделяют основные составляющие понятия дисциплина труда:

- установленная система норм внутреннего трудового распорядка организации;
- фактическое поведение субъектов;
- обязанность соблюдать действующие в организации нормы;
- обеспечение соблюдения внутреннего трудового распорядка организации.

Все эти элементы взаимосвязаны и действуют только в системе, нельзя допускать выпадения хотя бы одного звена. Для четкой и слаженной работы этого механизма необходимы правовые средства и меры, принимаемые руководством в организации. Работодатель должен разрабатывать и утвердить, руководствуясь ст. 190 ТК РФ, нормы трудового поведения. В соответствии с новой редакцией ст. 68 ТК РФ подписанию трудового договора должно предшествовать ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника. Выполнение указанных действий является обязанностью работодателя. Немаловажно провести соответствующие инструктажи, обучение, проверку знаний – убедиться, что эти нормы усвоены работником. Необходимо обеспечить возможность исполнения и систематически осуществлять контроль за соблюдением правил внутреннего трудового распорядка, используя при этом методы и средства (ст.ст. 21, 22 ТК РФ) для реализации данных норм.

Дисциплина труда – термин, который предполагает определенный порядок взаимоотношений для участников трудовых отношений и включает в себя ряд понятий, определяющих обязательные правила по регулированию у конкретного работодателя трудового распорядка, охраны труда, оплаты труда, нормирования труда и так далее.

Можно сделать вывод о том, что дисциплина труда является конечным продуктом, проявля-

<sup>3</sup> См.: Лебедев В. М. Стимулирование социалистической дисциплины труда на промышленном предприятии. Томск, 1973. С. 8–10.

<sup>4</sup> См.: Смирнов В. Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л., 1980. С. 36–37.

<sup>5</sup> См.: Толкунова В. Н., Гусов К. Н. Трудовое право России. М., 1995. С. 281–282.

<sup>6</sup> См.: Трудовое право / под ред. О. В. Смирнова. М., 1997. С. 259.

<sup>7</sup> См.: Система стандартов безопасности труда. Термины и определения : ГОСТ 12.0.002-80. М. : Изд-во стандартов, 1980.

<sup>8</sup> См.: Белинин А. А. Технологическая дисциплина труда / ред. В. М. Лебедев. Кемерово : Кузбассвузиздат, 2004. С. 105.

ющимся в реализации всех перечисленных элементов в понятии «дисциплина труда» как результат всех правовых мероприятий по разработке, установлению, соблюдению, исполнению и использованию внутреннего трудового распорядка. Следовательно, определение дисциплины труда должно позволять перенести теоретические разработки понятия, принципов в прак-

тическую плоскость, рассмотреть с позиции организации труда и оценить результативность в действительности. Этим критериям соответствует определение, данное А. А. Белиным: «*Дисциплина труда* – это результативность системы социально правовых мероприятий по установлению, соблюдению и обеспечению внутреннего трудового распорядка».

УДК 349.2

## ПРАВО ЧЕЛОВЕКА НА СПРАВЕДЛИВУЮ ЗАРАБОТНУЮ ПЛАТУ: СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ СРЕЗ Human Right for Fair Wage: sociological aspect

**Т. М. Пономарёва** – доцент кафедры трудового права Омского юридического института, кандидат юридических наук;

**Э. А. Калюга** – студент 5 курса Омского юридического института

**T. M. Ponomareva** – associate professor of the labor law chair of the Omsk Law Institute, candidate of law sciences

**E. A. Kalyuga** – a five-year student of the Omsk Law Institute

***Аннотация.** В статье обобщены результаты социолингвистического исследования, посвященного анализу проблемы справедливого вознаграждения за труд. Авторы анализируют динамику трудовых нагрузок и уровня заработной платы в рыночных условиях хозяйствования на примере Омского региона.*

*The article summarizes the results of sociological research devoted to the analysis of the fair wage problem. The authors analyze the dynamics of labor load and the level of wages in the economic market conditions taking as an example the Omsk Region.*

***Ключевые слова:** рабочее время, справедливая заработная плата, продолжительность рабочей недели, отношение к труду.*

*Working hours, fair wage, working week, attitude to work.*

В ходе написания работы была составлена анкета, в которой 150 респондентам было предложено ответить на вопросы, касающиеся управления трудом в их организации. Цели социологического исследования – проанализировать, справедливы ли условия вознаграждения за труд, выявить, соответствуют ли они таким факторам, как достойное вознаграждение за норму часов, а также причины «одомашнивания» досуга работающего населения.

Рыночные условия хозяйствования проявляют жесткие требования к наемному работнику как с профессиональной точки зрения, так и в отношении его умения рационально использовать свое рабочее и вне рабочее время. Трудоголизм стал настоящей проблемой современного российского общества. Однако, вместо того чтобы получать по достоинству, работники довольствуются лишь устной похвалой со стороны ра-