



ЗНАЧЕНИЕ МЕТОДОВ ВОСПИТАНИЯ И ПЕРЕВОСПИТАНИЯ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Татьяна КОЛЕСНИК,

доцент кафедры правового обеспечения хозяйственной деятельности
учебно-научного института права и массовых коммуникаций
Харьковского национального университета внутренних дел

Summary

Article examines the legal nature of the methods of education and re-education, as well as their practical significance in the process of labor discipline ensuring. It is proved that there is a doctrinal conflict, which is in determination of the means of legal education in the process of labor discipline ensuring that some scientists treat as separate methods. Inferred that the main ways to ensure labor discipline, in the case of application of a method of discipline or correction is: beliefs, forcing, stimulation and control.

Key words: education, labor discipline, to ensure labor discipline, re-education, labor relations.

Аннотация

Статья посвящена изучению правовой природы методов воспитания и перевоспитания, а также их практической значимости в процессе обеспечения дисциплины труда. Обосновано, что есть доктринальный конфликт, который состоит в определении средств правового воспитания в процессе обеспечения дисциплины труда, которые отдельными учеными рассматриваются в качестве отдельных методов. Сделан вывод, что главными способами обеспечения дисциплины труда в случае применения метода воспитания или перевоспитания является: убеждение; принуждение; стимулирование, контроль.

Ключевые слова: воспитание, дисциплина труда, обеспечения дисциплины труда, перевоспитание, трудовые правоотношения.

Постановка проблемы. Актуальность выбранной темы очевидна, учитывая два фактора: во-первых, нарушение дисциплины труда является довольно распространенной формой нарушения законодательства, которая в отдельных случаях может служить причиной не только, к примеру, поломки средств производства, но и стать причиной экологической катастрофы или истребления человечества и всего живого на планете (к примеру, труд лица в сфере химических и ядерных практических исследований), что является недопустимым. Наряду с этим вопросы исследования причин нарушения дисциплины труда раньше не были комплексно исследованы в рамках доктрины права и исследовались лишь в рамках психологии, педагогики, конфликтологии и менеджмента. Во-вторых, несмотря на то, что в нашем государстве до сих пор продолжается реформа трудового законодательства, и на повестке дня этого процесса стоит принятие проекта ТК Украины, видится необходимость в особом уделении внимания вопросу обеспечения дисциплины труда, которое невозможно без

знания причин нарушения такой дисциплины.

Актуальность темы исследования связана с отсутствием комплексного исследования значения методов воспитания и перевоспитания, а также их практической значимостью в процессе обеспечения дисциплины труда.

Состояние исследования. Будет способствовать в процессе научного поиска обращение к смежным отраслям права, анализ точек зрения ученых, специалистов по этому вопросу (С.В. Баранова, Н.В. Молоткова, Ю.В. Топчеева), изучение положений нормативно-правовых актов.

Целью и задачей статьи является выявление основных причин нарушения дисциплины труда, которые являются наиболее распространенными на практике в нашем государстве. Для достижения поставленной цели необходимо выполнить следующие задачи: выяснить, что значит понятие «метод воспитания в обеспечении трудовой дисциплины»; проанализировать правовую природу методов воспитания и перевоспитания, а также их практическую значимость в процессе обеспечения дисциплины труда.

ответственности за фальсификацию лекарственных средств. Без надлежащего финансирования большинство принятых норм остаются декларативными, не внедряются в повседневную деятельность.

Таким образом, страна движется правильным путем в сфере защиты здоровья населения и обеспечения качественными лекарственными средствами, и данный процесс невозможно остановить.

Список использованной литературы:

1. Бенюх Н. Фармацевтичне право – базова основа адаптації фармацевтичного сектора України до вимог Європейського Союзу / Н. Бенюх // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України: наук. журнал. – 2006. – № 3. – С. 120-126.

2. Бенюх Н. Державний контроль якості лікарських засобів – важливий напрям гармонізації фармацевтичного ринку України / Н. Бенюх // Збірник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України. – 1998-2006. – Вип. 1. – С. 342-355.

3. Повідомлення МОЗ стосовно реалізації механізму ліцензування імпорту лікарських засобів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apteka.ua/article/226714>.

4. Демчишин Н. Удосконалення правових основ якості лікарських засобів як чинника ефективності фінансового забезпечення фармацевтичних послуг в Україні / Н. Демчишин // Підприємництво, господарство і право: наук.-практ. журнал. – 2011. – № 5. – С. 110-113.

5. Пашков В. Реформування фармацевтичного ринку: господарсько-правова політика держави / В. Пашков // Підприємництво, господарство і право: наук.-практ. журнал. – 2012. – № 10. – С. 101-104.

6. Рада Європи пропонує провести в Україні конференцію з ратифікації та імплементації Конвенції Медікрайм [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=246186972&cat_id=244277212.

7. Проблема якості та безпеки лікарських засобів: Фальсифікація та контроль якості [Електронний ресурс] / О. Блавацька. – Режим доступу : <http://www.aptekal.com.ua>.



Изложение основного материала.

Если под термином «метод воспитания в обеспечении трудовой дисциплины» целесообразно понимать комплекс правовых, экономических, педагогических и психологических способов, которые применяются к работнику (или кандидату на замещение вакантной должности, для допущения замещения которой ему требуется пройти специальную подготовку, инструктаж, тренинги и т.п.) с тем, чтобы он в будущем, выполняя свои трудовые функции, не совершал нарушение дисциплины труда, то под понятием «метода перевоспитания в обеспечении трудовой дисциплины» нужно понимать комплекс указанных способов относительно работника с целью убеждения его в том, что нарушение дисциплины труда, которое он ранее допустил, является негативным явлением, последствия которого могут выражаться в различных нежелательных последствиях.

С теоретической стороны вопроса и применения его на практике нужно отметить определенный доктринальный конфликт, который состоит в определении средств правового воспитания в процессе обеспечения дисциплины труда, которые отдельными учеными рассматриваются в качестве отдельных методов. Стоит обратить внимание на то обстоятельство, что, по сути, отдельные средства воспитания и перевоспитания могут также выступать самостоятельными методами, несмотря на то, что они будут охватывать собственные способы обеспечения такой дисциплины.

Так, считаем, что основными способами обеспечения дисциплины труда в случае применения метода воспитания или перевоспитания целесообразно считать следующие:

1. Убеждение. Заключается в том, что работодатель может организовывать разного рода лекции, семинары, тренинги, курсы повышения квалификации, возможности для получения нового сопутствующего образования и т.п., в которых работники могут изменить свое текущее отношение к правилам и принципам дисциплины труда. При этом независимо от того, являются ли указанные меры пропагандистского, образовательного характера, они, в первую очередь, направляются на углубление знаний работника в конкретной сфере, в результате чего у него может

измениться мнение по поводу того или иного негативного поступка, который он совершает. Подобное мнение высказывают Н.В. Молоткова и С.В. Баранова, которые делают акцент на том, что сама по себе образовательная деятельность, существуя в рамках определенной культуры, представляет собой способ передачи накопленного опыта, образцов поведения, мышления, норм, ценностей от одного поколения к другому, что позволяет транслировать культуру [1, с. 96].

Например, могут быть организованы работодателем тренинги на тему равных возможностей и толерантности. Путем обновления своих знаний на таких мероприятиях работники могут изменить свои жизненные позиции по поводу тех или иных вопросов, которые мешали им выполнять определенные правила и стандарты трудовой дисциплины: к примеру, отдельные работники игнорировали отдельные распоряжения своего руководителя, в силу того, что тот был другой религии, расы, национальности и т.п. Такие позиции работников и, соответственно, такие их дисциплинарные поступки были следствием того, что они не владели объективными знаниями о единообразии природы человека и нормальности многообразия взглядов, культур и т.п., с одной стороны, и следствием отсутствия логической связи между трудом и какими-то субъективными или объективными непрофессиональными характеристиками работника, с другой стороны. То есть именно организация пропагандистских и образовательных мероприятий воспитания и перевоспитания работников путем убеждения может изменить взгляды работников по каким-то принципиальным для них вопросам, мешающим придерживаться дисциплины труда.

2. Принуждение. Заключается в том, что применение дисциплинарных санкций к работнику, в первую очередь, осуществляется не с целью его наказания, а перевоспитания, убеждения в том, что его поступок является негативным не только для работодателя, но и для самого нарушителя.

Необходимо заметить, что как способ воспитания работника принуждение широко применяется с момента возникновения подневольного труда и было успешно интегрировано в рамках

наемного труда. Последнее время принуждение как способ воспитания дисциплины труда успешно использовался в рамках трудового законодательства бывшего СССР (дисциплинарные и административные санкции, уголовное наказание), в модифицированной форме он имеет место и в настоящее время: возможность понести ответственность за прогулы, ненадлежащее выполнение трудовых функций и т.п., в форме, к примеру, выговора или увольнения. Все это воспитательным образом влияет на сознание работника, что отражается на его положительных активных или пассивных действиях.

Принуждение является специфическим способом обеспечения дисциплины труда также и для перевоспитания, несмотря на то, что первый выговор работника направлен на изменение в нем уровня сознательного отношения к правилам и принципам дисциплины труда: претерпев дисциплинарное взыскание, работник убеждается в том, что нарушение им дисциплины может привести к реальным негативным последствиям, главным образом, он понимает реальную возможность его увольнения из-за повторности нарушений с отметкой о причине увольнения в трудовой книжке. При этом, кроме статусных, организационных проявлений принуждения, которые перевоспитательным образом влияют на сознание и поведение работника, особым проявлением принуждения в перевоспитании является экономическое принуждение, лишение работника премий, надбавок, мотивационных льгот и т.п. в результате нарушения им дисциплины труда, будет наиболее эффективно воздействовать на его сознание, поскольку именно понимание зависимости его уровня дохода от соблюдения им трудовой дисциплины в будущем является наиболее эффективным воспитательным способом в процессе обеспечения трудовой дисциплины.

3. Стимулирование. В качестве способа воспитания важную роль может играть, главным образом, экономическое и статусное стимулирование. При этом статусное и экономическое стимулирование, как правило, связывается между собой (повышение заработной платы является прямым следствием повышения работника в должности), что, в большинстве случаев, осуществляет



наиболее оптимальное воспитательное воздействие на работника.

Примером чисто экономического стимулирования труда наемных работников в процессе их воспитания для соблюдения трудовой дисциплины является концептуальность премий, которая основана на таких показателях, как: качество выполнения работником его трудовых функций, фактическое соблюдение различных нормативов труда (экономических, организационных, производственных), стаж работы, стаж добросовестного выполнения работником своих трудовых функций (важно отметить в нормативных актах не только пользу для работника от долгосрочного, непрерывного стажа работника на предприятии, но и качественных характеристик такого стажа: отсутствие дисциплинарных санкций и т.п.). Так, работодатель в положениях о премии и условиях трудовых договоров с работниками может определить, в частности, такую систему оплаты труда, как гарантированная выплата минимальной заработной платы и высоких премий, совокупность которых делает суммарную заработную плату работника конкурирующей на рынке труда. Следовательно, формирование такого стимула, бесспорно, воспитательным образом будет влиять на работника: он будет ежемесячно получать гарантированную заработную плату, также попытается соблюдать дисциплину труда, чтобы вместе с фиксированной ставкой получить высокую премию. Следовательно, возможность значительного увеличения своего дохода будет прямо отображаться на положительном прогрессе процесса воспитания у работника реального желания соблюдения дисциплины труда.

Также перевоспитание, реализуемое посредством стимулирования, проявляется в форме положительного влияния на сознание нарушителя и сознание его коллег, которые также могут изменить свое отношение к правилам и принципам трудовой дисциплины в результате убежденности в реальности таких санкций.

4. Контроль. Факт существования реального контроля на предприятии за выполнением работниками правил и принципов трудовой дисциплины прямо влияет на воспитание у работников потребности в соблюдении дисципли-

ны, поскольку в результате контроля они могут быть уличены в нарушении или замечены в качестве таких, которые недобросовестно выполняют свои трудовые функции.

Ю.В. Топчеева отмечает, что контроль имеет много видов и форм выражения, которые влияют на различные аспекты управления, включающие в себя обеспечение и укрепление трудовой дисциплины; как система действий он включает в себя соответствующие элементы, к которым можем отнести: цель контроля, принципы его осуществления (объективность; системность; систематичность и регулярность; оперативность; действенность; массовость и избирательность; гласность; плановость; экономичность; научность; эффективность), объект, субъект (все работники предприятия или отдельные сотрудники, в отношении которых принято решение руководством предприятия проконтролировать соблюдение ими трудовой дисциплины) и предмет контроля, способы осуществления (например, ведение журнала учета рабочего времени; блокирование компьютера и/или телефонной сети от возможности его использования в личных целях; ограничение личных разговоров по мобильным телефонам), функции контроля [2, с. 527-530].

Особой формой контроля работников является их аттестация, контроль знаний в различных профессиональных (например, стандарты продукции, механизмы выполнения работы, правила дорожного движения) и непрофессиональных вопросах (например, знания в сфере охраны труда, правил пожарной, санитарной безопасности и общей безопасности производства). Уверенность в том, что в любой момент работника могут попросить пройти контроль знаний, результаты которого будут влиять на допущение его к труду, премии и другие льготы, будут прямо способствовать тому, что работник будет пытаться получать необходимые знания, знакомиться с правилами внутреннего распорядка, соответствующими инструкциями, приказами и распоряжениями, которые касаются, в частности, и дисциплины труда.

Также воспитательным образом на работника влияет технический и человеческий контроль за соблюдением им дисциплины труда. Эффективность

воспитательного воздействия такого контроля касается как офисных работников, так и тех, кто занят в производственной сфере, однако, несмотря на популяризацию в мире социальных сетей и интеграции виртуального общения в реальной жизни, особенно актуален вопрос такого контроля касающийся тех работников, которые работают за персональными компьютерами с выходом в сеть Интернет. Такое оправдывается тем, что работники, вместо выполнения своих трудовых обязанностей, просиживают несколько часов своего рабочего времени за общением на отдельных сайтах или же отвлекаются на кратковременное виртуальное общение, что негативно отражается на их качестве труда (это не касается работников, занятых, как правило, в сферах маркетинга, веб-менеджмента, журналистики, социологических исследований и аналитики и в сфере продаж). Так, предупредив работников о таких мерах, работодатель может установить программный контроль (к примеру, такие программы как Microsoft System Center Configuration Manager, Microsoft System Center Operation Manager, LaneCat, NeoSpy, Net Spy Pro) за деятельностью работника, а именно: отслеживание, на какие сайты он заходит, сколько времени он тратит на каждый из них и т.п.

Также существует практика, согласно которой работодатели устанавливают для работников блокировки отдельных веб-сайтов и веб-порталов, как правило, социально-развлекательного направления (блокируются музыкально-развлекательные порталы как Soundcloud, PROMODJ, TopDJ, социальные сети Facebook, Twitter, Вконтакте и т.п.). Отсутствие возможности нарушать дисциплину труда, путем посещения в рабочее время веб-сайтов и веб-порталов в личных целях в силу их блокировки работодателем или вследствие понимания того, что такой виртуальный визит может заметить уполномоченное лицо, бесспорно, воспитывает у работника понимание границ нарушения дисциплины и добросовестного выполнения трудовых функций в вопросе пользования сетью Интернет.

Выводы. Итак, подводя итог всему вышеизложенному, следует отметить, что методом воспитания в обеспечении



трудоу дисциплины является комплекс правовых, экономических, педагогических и психологических способов, которые применяются к работникам для того, чтобы он в будущем, выполняя свои трудовые функции, не совершал нарушений дисциплины труда, а методом перевоспитания в обеспечении трудовой дисциплины является аналогичный комплекс указанных способов относительно работника с целью убеждения его в том, что нарушение дисциплины труда, которое он ранее допустил, является негативным явлением, последствия которого могут выражаться в различных неблагоприятных последствиях. Основными способами обеспечения дисциплины труда в случае применения метода воспитания или перевоспитания является: убеждение; принуждение; стимулирование, контроль.

Список использованной литературы:

1. Молоткова Н.В., Баранова С.В. Правовое обучение и воспитание как средство формирования правовой культуры специалиста железнодорожного транспорта в системе среднего профессионального образования. / Н.В. Молоткова, С.В. Баранова. // Вопросы современной науки и практики. – 2009. – № 12 (26). – С. 92–99.
2. Топчесва Ю.В. Контроль как одно из средств обеспечения трудовой дисциплины. / Ю.В. Топчесва. // Актуальные проблемы права: теория и практика. – 2012. – № 25. – С. 54–532.

ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМАТИЗАЦИИ ПОВТОРНОСТИ ПРЕСТУПЛЕНИЙ В ТЕОРИИ УГОЛОВНОГО ПРАВА

Ольга КОЛОС,

соискатель кафедры уголовного права и криминологии
Киевского национального университета имени Тараса Шевченко

Summary

In the article on the basis of analysis of scientific literature the separate problems of systematization of repeated of crimes are certain in the theory of criminal law. The author distinguishes the following main criteria for distinguishing species replicates as compositional features of the crime, criminal record, the form of guilt and criminal legal significance. Regarding these criteria formulated its own position and the new approaches to systematize some manifestations (varieties) frequency crimes of offenses under the criminal law of Ukraine.

Key words: plurality crimes, repeated crimes.

Аннотация

В статье на основании анализа научной литературы определены отдельные проблемы систематизации повторности преступлений в теории уголовного права. Автором выделены такие основные критерии выделения разновидностей повторности, как особенности составов преступления, наличие судимости, форма вины и уголовно-правовое значение. Относительно данных критериев сформулирована собственная позиция и предложены новые подходы к систематизации некоторых проявлений (разновидностей) повторности преступлений, предусмотренных в уголовном праве Украины.

Ключевые слова: множественность преступлений, повторность преступлений.

Постановка проблемы. Проблема классификации повторности преступлений, как и их множественности в целом, является одной из наиболее острых и дискуссионных в теории уголовного права стран постсоветского пространства. Классификационные схемы повторности, предложенные в работах как советских ученых, так и современных криминалистов, на наш взгляд, не во всех случаях соответствуют формально-логическим правилам деления понятия, поэтому не всегда являются полными и точными.

Актуальность темы исследования. С момента принятия нового Уголовного кодекса Украины 2001 года, в котором институт множественности преступлений представлен в разделе VII Общей части «Повторность, совокупность и рецидив преступлений», специальных работ по проблемам систематизации повторности преступлений практически нет. Между тем решение этих проблем имеет значение не только для теории уголовного права, но и для законодотворческой деятельности и правоприменительной практики.

Состояние исследования. Следует отметить, что проблемы систематизации множественности преступлений и

отдельных ее проявлений в отечественной научной литературе рассматривается в работах Бажанова М.И., Дудорова А.А., Зинченко И.А., Кривошеина П.К., Стрижевской А.А., Тютюгина В.И., Устрицкой Н.И., Шапченко С.Д. При этом вопросы систематизации повторности преступлений названные авторы решают по-разному.

Целью статьи является разработка новых подходов к систематизации отдельных разновидностей повторности преступлений. Для достижения этой цели необходимо решить ряд задач – в частности, оценить предложенные в теории уголовного права критерии классификации (систематизации) повторности преступлений, сформулировать собственную позицию в отношении таких критериев, и на ее основе изложить свое видение систематизации тех разновидностей повторности преступлений, которые предусмотрены в уголовном праве Украины. Решение этих задач, по мнению автора, позволит достичь по исследуемой проблеме определенной научной новизны.

Изложение основного материала. Прежде всего отметим, что наиболее существенными основаниями (критериями), по которым в теории уголов-