

13. Довідник кваліфікаційних характеристик. Вип. 1. Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності: Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 29 грудня 2004 року № 336 // Бухгалтер. – 2009. – № 12. – С. 46.
14. Про затвердження переліку посад професійних творчих працівників театрів та посад (спеціальностей) працівників інших специфічних театральних професій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.02.2006 № 208 // Офіційний вісник України від 07.03.2006 р. – № 8. – С. 133. – Ст. 459.
15. Трудовий кодекс України: проект Закону № 1658 від 27.12.2014 (доопрацьований 20.05 2015) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
16. Методика розрахунку чисельності окремих категорій працівників на основі норм з праці: Наказ Мінпраці України від 4 вересня 2000 р. № 222 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.golovbukh.ua/regulations/1521/8453/8454/468478/>.
17. Про театри і театральну справу : Закон від 31.05.2005 № 2605-IV // Відомості Верховної Ради України від 30.06.2005 р. – № 26. – Стор. 1094. – Стаття 350.
18. Лаврів О.Я. Система принципів трудового права України: [монографія] / О.Я. Лаврів. – Івано-Франківськ : ВДВ ЦІТ Прикарпат. Нац. ун-ту ім. В. Стефаника, 2008. – 216 с.
19. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР від 17.12.1971 р. – / Додаток до № 50 /.

УДК 349.2

ГАВРИШУК О.М.

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ МЕТОДІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІЙСЬКОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ЗБРОЙНИХ СИЛАХ УКРАЇНИ

В статті проаналізовані закріплені у законодавстві України та сформовані доктриною науки трудового та військового права підходи до диференціації способів впливу на поведінку військовослужбовця з метою дотримання вимог правопорядку. Особу увагу приділено методам забезпечення військової дисципліни, а також запропоновано їх класифікацію.

Ключові слова: військова дисципліна, методи забезпечення, класифікація, переконання, стимулювання, заохочення, примус.

В статье проанализированы закрепленные законодательством Украины и сформированные доктриной науки трудового и военного права подходы к дифференциации способов воздействия на поведение военнослужащего в целях соблюдения требований правопорядка. Особое внимание уделено методам обеспечения военной дисциплины, а также предложена их классификация.

Ключевые слова: военная дисциплина, методы обеспечения, классификация, убеждения, стимулирование, поощрение, принуждение.

The article analyzes the approaches adopted in the legislation of Ukraine and the doctrine of labor and military law science approaches to the differentiation of ways of influencing the behavior of a serviceman in order to comply with the requirements of law and order; Particular attention is paid to methods of providing military discipline, as well as their classification is proposed.

Key words: military discipline, methods of provision, classification, persuasion, stimulation, encouragement, coercion.

© ГАВРИШУК О.М. – здобувач (Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

Вступ. Забезпечення військової дисципліни є важливим фактором не тільки підтримання належного порядку в армії Збройних Сил України, а й невід'ємною складовою обороноздатності країни, готовності збройних сил захищати її цілісність та суверенітет. Військові події на сході та півдні України 2014–2016 років лише підтверджують актуальність дослідження даного питання, адже досить часто саме завдяки суворій дисципліні, злагодженій та чіткій роботі військових підрозділів вдавалося ефективно та результативно виконувати бойові завдання з переважаючими силами ворога.

Постановка завдання. На жаль, в науці трудового права військова дисципліна перебуває в тіні більш загального поняття трудової дисципліни, саме останній категорії, в тому числі методам її забезпечення, присвячена більшість фахових досліджень науковців. Отож, дослідження поняття та видів методів забезпечення військової дисципліни є надзвичайно актуальним питанням, яке становить як науковий інтерес, так і має практичну цінність – воно може бути використане в процесі модернізації Збройних Сил України, переході на сучасні методи управління, використанні ефективніших способів впливу на поведінку військовослужбовців з метою забезпечення бездоганного та неухильного додержання правопорядку.

Результати дослідження. Досліджуючи еволюцію вчення про метод в теорії права, П.Д. Пилипенко доводить, що можна простежити його розвиток від найпростіших: диспозитивного методу – в цивільному праві та імперативного – в кримінальному і до складніших, де цей метод виражається через специфіку поєднання різноманітних елементів і чинників, що забезпечують режим правового регулювання [1, с. 21]. Саме до таких складніших методів, на нашу думку, відносяться способи впливу на дисципліну у військовій сфері. Попри поширення диспозитивних засад регулювання в трудовому праві, в даному випадку має місце абсолютне переважання централізованого регулювання та імперативних юридичних приписів. Таким чином, методи забезпечення військової дисципліни пропонуємо визначити як сукупність засобів та способів впливу на свідомість та поведінку військовослужбовців з метою створення умов для сумлінної та бездоганної служби, уникнення фактів протиправної поведінки, чіткого та неухильного дотримання військового правопорядку.

Проблема класифікації методів забезпечення військової дисципліни залишається практично не розробленою. Так, відсутня відповідна термінологія в Дисциплінарному статуті Збройних Сил України. Лише окремими розділами даного Статуту передбачено застосування заохочень та дисциплінарних стягнень за факти старанності, розумної ініціативи, сумлінного виконання обов'язків та невиконання (неналежного виконання) військовослужбовцем своїх службових обов'язків, порушення військової дисципліни чи громадського порядку відповідно. В різних законах та підзаконних актах містяться положення щодо застосування заходів соціально-економічного стимулювання військових, вдосконалення організаційної, управлінської структури Збройних Сил України, впливу на свідомість військовослужбовців шляхом правового виховання та переконання в необхідності дотримання встановленого порядку служби.

На відміну від військової дисципліни, дослідженню методів забезпечення трудової дисципліни законодавство та наукова спільнота приділяють значно більше уваги. Перш за все, слід звернути увагу на статтю 140 КЗпП України, яка передбачає, що трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Щодо окремих не-сумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу [2]. Аналогічна норма міститься в статті 269 проекту Трудового кодексу України [3]. Єдиною різницею є видалення застарілої норми про застосування заходів громадського впливу, яка, по суті так, і не діє.

Значно ширше та об'ємніше питання способів та засобів забезпечення правової поведінки під час виконання трудових обов'язків розроблено в науковій літературі, де, окрім згаданих в КЗпП України методів, додатково називаються ще економічні, соціальні, організаційні способи впливу. З критерію включення чи не включення цих додаткових методів, можна говорити про вузький та широкий підхід до визначення методів забезпечення трудової дисципліни. Так, О.В. Смірнов виділяє переконання та примус [4, с. 293]; В.І. Прокопенко – переконання та виховання, заохочення, покарання [5, с. 403-404]; Ю.Ф. Іванов, М.В. Іванова та Л.М. Кононенко – переконання (виховання, заохочення за сумлінну працю) та примус (дисциплінарний і громадський вплив) [6, с. 173]. Інші вчені дотримуються більш широкого підходу до диференціації методів забезпечення трудової дисципліни. Так, Н.Б. Болотіна справедливо зауважує, що попри

традиційне визнання існування лише двох основних методів – заохочення та примусу (фактично мова йде про трактування методів у вузькому значенні), умови ринку актуалізують значення економічних та організаційних засобів впливу [7, с. 426-427]. Аналогічної позиції дотримується й С.М. Прилипко [8, с. 326-327].

Надзвичайно ґрунтовно до наукового дослідження системи методів забезпечення трудової дисципліни підійшов Д.Є. Кутоманов. В своїй монографії, присвяченій цьому питанню, він пропонує за основу диференціації методів обирати спосіб дії стимулюючого впливу, на підставі чого виділяє прямі та непрямі методи забезпечення правопорядку. Прямі методи (заохочення та примус) безпосередньо впливають на волю людини, формують у неї стійке бачення потреби дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку в силу сподівання отримати певне матеріальне (моральне) благо або бажання уникнути відповідальності в разі порушення дисципліни. Стосовно непрямих методів (переконання (виховання) працівника, економічні та організаційні методи), то вони діють трохи по іншому – проявляються у створенні сприятливих умов для виконання посадових обов'язків, в тому числі, зміни свідомості людини в частині відношення до праці та її результатів [9, с. 196-197]. В цілому, підтримуємо дану класифікацію, хоче вона і носить дещо умовний характер, адже дія всіх методів тісно взаємопов'язана. Наприклад, преміювання працівника акціями підприємства є методом заохочення, водночас після отримання такого бонусу починає діяти економічний метод – у індивіда з'явився додатковий стимул до результативної праці вже як у акціонера. Тобто фактично складається ситуація, коли застосування одного методу спричиняє початок дії іншого.

Очевидно, що трудова та військова дисципліна є пов'язаними юридичними поняттями, які мають спільну правову природу. В той же час специфіка військової служби накладає свій відбиток на правовий механізм забезпечення військової дисципліни. Деякі методи забезпечення трудової дисципліни у збройних силах не застосовуються, поряд із цим застосовуються способи впливу, які носять суто військовий характер, та в принципі не можуть застосовуватися як методи забезпечення дисципліни в цивільній сфері.

О.В. Кривенко та І.І. Качан, досліджуючи правові засоби зміцнення військової дисципліни, доводять, що до них належать наступні елементи: 1) застосування статутних заходів заохочення за виявлену ініціативу, старанність, подвиги, відзначення по службі, нагородження орденами медалями і т.п.; 2) накладання і приведення до виконання дисциплінарних стягнень за порушення військової дисципліни і громадського порядку; 3) застосування статутних заходів припинення правопорушень, які були розпочаті та тривають досі; 4) передання справ за провини військовослужбовців до товариських судів, на обговорення зборів особового складу підрозділів і військових частин, притягнення до матеріальної, адміністративної та інших видів юридичної відповідальності згідно з діючим законодавством; 5) передання матеріалів на правопорушників військовому прокурору; 6) прокурорське застереження про недопустимість порушення законів, а також застосування інших заходів дисциплінарного впливу, наприклад, відрахування курсантів і слухачів з ВНЗ, позбавлення чергового звільнення з розташування частини [10, с. 58]. Таким чином, методи забезпечення військової дисципліни пропонуємо поділити на дві групи – загально-трудова та спеціально-військова. Перша група є спільною для галузей трудового та військового права; натомість друга – відображає специфіку дисциплінарних відносин в Збройних Силах України.

Отже, до загально-трудова способів забезпечення військової дисципліни пропонуємо відносити наступні методи: переконання та виховання; стимулювання; примус (застосування дисциплінарних стягнень); організаційний.

Метод переконання та виховання полягає в систематичному та цілеспрямованому впливі на свідомість військовослужбовців з метою формування в них сталої звички до правової поведінки, суворого дотримання військового правопорядку. По суті, визначальною метою є корекція поглядів, установок, цінностей військовослужбовця, досягнення стану суб'єктивного визнання ним істинності необхідності сумлінного дотримання вимог військових статутів, відсутності будь-яких сумнівів в правильності чи доцільності таких дій. Метод стимулювання поведінки та діяльності означає спонукання до дії, надання певного поштовху до бажаного формату поведінки шляхом пропозиції особі матеріальних та особистісних стимулів – заохочення, схвалення, соціального та матеріального забезпечення. Юридична природа заохочення полягає у реалізації командиром своєї дисциплінарної влади, причому застосування такого стимулу є не правом, а обов'язком начальника у випадку старанності, розумної ініціативи та сумлінного виконання службових обов'язків військовослужбовцем. Так само спеціальне законодавство, яке визначає

систему та підстави вручення державних нагород (орденів), передбачає ряд відзнак за здобутки саме у сфері обороноздатності та безпеки країни.

На відміну від заохочення, яке застосовується за фактом сумлінної служби, соціально-економічні стимули мають дещо іншу правову природу – вони є чинником підвищення престижу військової служби, матеріального забезпечення рядового та начальницького складу збройних сил. Зазначені стимули містяться в розрізних законах та підзаконних актах, які встановлюють механізм та підстави надання різних пільг, санаторно-курортного, житлового та пенсійного забезпечення, преміювання тощо. На противагу згаданому вище позитивному стимулюванню, яке представлено системою додаткових благ, негативне стимулювання полягає в тому, що сумлінна служба забезпечується застосуванням чи загрозою застосування до винної особи покарання за неpravову поведінку.

Четвертим загально-трудовим способом забезпечення військової дисципліни є організаційний метод, регулююча дія якого проявляється в створенні командуванням сприятливих умов несення військової служби, в тому числі: матеріально-технічне забезпечення військових підрозділів; впровадження досягнень науки і техніки; забезпечення нормативних побутових умов; наявність механізму контролю дотримання прав військовослужбовців. На жаль, попри наявність необхідного нормативного підґрунтя для виконання керівництвом Збройних Сил України та окремих військових формувань свого обов'язку по забезпеченню належних умов несення військової служби, в Збройних Силах України продовжує панувати радянський підхід до цього питання – з ігноруванням прав військовослужбовців, низьким рівнем організаційної дисципліни, логістики підчас передислокації, безвідповідальності командирів та тилових підрозділів. Такий стан справ змушує військовослужбовців порушувати військову дисципліну, але не через протиправні наміри, а з метою привернути увагу громадськості та керівництва держави до наявних проблем.

Яскравим прикладом в даному відношенні служить ситуація, яка мала місце в лютому 2016 року та пов'язана з умовами перебування підрозділів 53-ї окремої механізованої бригади на полігоні «Широкий Лан» в Миколаївській області. У звіті Головної інспекції Міністерства оборони України зазначено, що на полігоні у бійців 53-ї бригади була відсутня організація дотримання правил особистої гігієни, не проводилися заходи морально-психологічного та культурного забезпечення, не прибиралася територія, не був розгорнутий польовий табір до прибуття особового складу, не вистачало наметів, ліжок та постільних речей, не було обладнане місце зберігання зброї і боєприпасів, не розгорнуті пункти харчування особового складу та місця вмивання [10]. Іншим прикладом може бути нездатність командування в 2014–2015 роках здійснити матеріально-технічне забезпечення підрозділів (одяг, взуття, спальні речі і т.д.). Фактично ці функції взяв на себе волонтерський рух та міжнародні організації. Таким чином, застосування сучасних способів забезпечення дисципліни (зокрема організаційного методу) у військовій сфері реалізується з набагато більшими складнощами, ніж в площині трудової дисципліни. В значній мірі це пов'язано з консерватизмом збройних сил та військового керівництва, специфічною ментальністю командування, яке не завжди вважає за доцільне створювати сприятливі умови несення військової служби.

На відміну від розглянутих нами загально-трудових методів, спеціально-військові можуть бути застосовані лише в збройних силах, ці методи відображають особливості збройних сил та потребу в деяких ситуаціях командирам проявляти розширені функції дисциплінарної влади, якою вони наділені по закону. До спеціально-військових методів пропонуємо відносити заходи припинення порушення військової дисципліни та додаткові міри дисциплінарного впливу.

До заходів припинення порушення військової дисципліни належать: нагадування військовослужбовцю про його обов'язки служби; заміна особи, що входить до складу добового наряду (несе бойове чергування); застосування зброї в бойовій обстановці (в мирний час – у виняткових випадках); затримання особи, відсторонення її від займаної посади. Так, командир зобов'язаний вжити заходів щодо затримання підлеглого при вчиненні або здійсненні ним замаху на вчинення злочину чи безпосередньо після вчинення злочину, пов'язаного із непокорюю, опором чи погрозою начальнику, застосуванням насильства, самовільним залишенням військової частини або місця служби, ухиленням від військової служби чи дезертирством [11]. Також командир приймає рішення про усунення військовослужбовців від виконання службових обов'язків, якщо їх невиконання (неналежне виконання) ними призвело до людських жертв чи інших тяжких наслідків або створило загрозу їх настання. Термін усунення, як правило, не перевищує тривалості службового розслідування та часу, необхідного для прийняття відповідного рішення командиром (начальником).

Стосовно інших заходів дисциплінарного впливу, то до їх числа відносимо ті, що не передбачені Дисциплінарним статутом Збройних Сил України (містяться в інших нормативно-правових актах), проте досить часто застосовуються командирами в дисциплінарній практиці. До них належать: позбавлення премії; виключення з резерву на підвищення; скорочення основної відпустки військовослужбовців строкової служби; проведення додаткових занять зі строювої підготовки тощо.

Висновки. На нашу думку, запропонована класифікація методів забезпечення військової дисципліни на загально-трудова та спеціально-військові найбільш яскраво відображає як спільну юридичну природу трудової та військової дисципліни, так і особливості забезпечення дисципліни в Збройних Силах України. В будь-якому випадку всі способи впливу на поведінку, свідомість військовослужбовців діють комплексно, адже виключно застосування всього спектру методів забезпечення військової дисципліни здатне створити умови для сумлінного та неухильного додержання військовослужбовцями правопорядку, мінімізації фактів протиправної поведінки під час несення військової служби.

Список використаних джерел:

1. Трудове право України: [акад. курс] / [П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурак, З.Я. Козак та ін.] ; за ред. П.Д. Пилипенка. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Вид. дім «Ін Юре», 2006. – 544 с.
2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
3. Проект Трудового кодексу України № 1658 від 27.12.2014 р. (прийнятий у першому читанні 05.11.2015 р.) / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
4. Советское трудовое право : [учебник] / под. ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – 2-е изд. – М. : Юрид. лит., 1982. – 504 с.
5. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підруч.] / В.І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
6. Иванов Ю.Ф. Трудове право України: [навч. посіб.] / [Ю.Ф. Иванов, М.В. Иванова, Л.М. Кононенко] ; за ред. професора Кононенка Л.М. – К. : ВПЦ АМУ, 2012. – 304 с.
7. Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник] – 4-те вид., стер. – К.: Вікар, 2006. – 725 с.
8. Трудове право : [підручник] / [В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко] ; за ред. В.В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
9. Кутоманов Д.С. Методи забезпечення трудової дисципліни: теоретико-прикладні аспекти : [монографія] / Д. С. Кутоманов. – Х. : Діа плюс, 2015. – 448 с.
10. Військова адміністрація (право військової сфери у визначеннях та схемах): [навч. посібник] / О.В. Кривенко, І.І. Качан. – К. : 2008. – 182 с.
11. За жажливі побутові умови на полігоні «Широкий Лан» суворо покарано керівництво Генштабу та ЗСУ / [Електронний ресурс]. – Режим доступу <http://tsn.ua/ukrayina/za-zhahliivi-pobutovi-umovi-na-poligoni-shirokiy-lan-suvoro-pokarali-kerivnictvo-genshtabu-ta-zsu-591714.html>.
12. Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України: від 24.03.1999 № 551-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 22-23. – Ст. 197.