

УДК 349.22

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ СТИМУЛІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Смолярова М.Л., к. ю. н., доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права
Запорізький національний технічний університет

Стаття присвячена розгляду поняття «стимул» і з'ясуванню сутності стимулів у трудовому праві, аналізу процесу стимулювання працівників із погляду його правової природи.

Ключові слова: стимул, мотив, правовий стимул, стимулювання працівників, мотивація праці, працівник, роботодавець.

Статья посвящена рассмотрению понятия «стимул» и выяснению сущности стимулов в трудовом праве, анализу процесса стимулирования работников с точки зрения его правовой природы.

Ключевые слова: стимул, мотив, правовой стимул, стимулирование работников, мотивация труда, работник, работодатель.

Smoliarova M.L. THE CONCEPT AND THE ESSENCE OF THE STIMULATIONS IN LABOR LAW

The article is devoted to the consideration of the concept of “incentive” and the clarification of the essence of incentives in labor law, analysis of the process of stimulating employees from the point of view of its legal nature.

Key words: incentive, motive, legal incentive, employee incentives, labor motivation, employee, employer.

Постановка проблеми. Організація раціональної системи стимулювання працівників на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності є одним із найбільш важливих завдань на сучасному етапі розвитку трудового права в Україні. Створення такої системи зумовлене реальним протиріччям: з одного боку, збільшуються вимоги до професійних якостей працівників, а з іншого – спостерігається зниження соціальної цінності праці. Наявна система організації стимулювання працівників певною мірою застаріла та не враховує потреби працівника в нових економічних умовах. Вирішення проблем, пов'язаних із підвищенням ролі трудової активності працівника, формуванням із цією метою раціональної системи мотивів і стимулів для поліпшення якості роботи та її правового закріплення має бути визнане одним із найважливіших завдань держави.

Перед наукою трудового права ставиться завдання розробити нові методи управління виробничими та соціальними процесами, розвинути й оновити традиційні способи впливу на трудові відносини, вивчити природу мотиваційно-стимулюючих механізмів, які отримують в останні роки все більше поширення. У юридичній літературі активно підтримується думка про необхідність як комплексного, так і системного підходу в дослідженні проблем стимулювання праці, що вимагає стикування досліджень в різних галузях науки. Проблема стимулювання поведінки особистості вивчається багатьма науками: психологією, економікою, соціологією. Але серед них особливе значення має правова наука, яка представляє та вивчає право як специфічний регулятор суспільних відносин. Право, впливаючи на свідомість і волю людей, визначає спрямованість їхніх учинків, сприяє зміцненню правопорядку в суспільстві різними засобами, насамперед, за допомогою правових стимулів.

Ступінь розробленості проблеми.

Дослідженням питань, пов'язаних із мотивацією праці, присвячені роботи як закордонних, так і вітчизняних учених, а саме: В.М. Ведяхіна, О.С. Виханського, А.В. Малько, С.В. Мірошнік, А.І. Наумова, А.С. Пашкова, Л.І. Петражицького, В.І. Прокопенко, В.Г. Ротань та інших. Водночас важливі напрями зазначеної проблеми ще не стали об'єктом спеціального вивчення в сучасній українській науці трудового права й лише частково розкриті зарубіжними науковцями.

Метою статті є розгляд поняття та сутності стимулів у трудовому праві й проведення аналізу процесу стимулювання працівників із погляду його правової природи.

Виклад основного матеріалу. Вагомий внесок у дослідження загальнотеоретичних проблем правового стимулювання вніс Л.І. Петражицький. Він високо оцінював місію права як засобу виховання доброчесної людини. За його твердженням, право є «психічний фактор суспільного життя», і воно впливає на суспільні відносини, тобто регулює їх переважно психологічними засобами. Дія права, на думку Л.І. Петражицького, «складається, по-перше, з порушення чи придушення мотивів до різних дій і стриманості (мотиваційна, або імпульсивна дія права), по-друге, зі зміцнення й розвитку одних схильностей і рис людського характеру, з ослаблення та викорінення інших, узагалі з виховання народної психіки...» [1, с. 6]. Він був переконаний, що право здатне вирішувати такі завдання, як раціоналізація індивідуальної та масової поведінки за допомогою стимулюючої правової мотивації, удосконалення людської психіки, а отже, самої людини шляхом зміцнення її соціальних схильностей.

В останні роки інтерес до проблем правового стимулювання значно зріс. У роботах низки вчених відзначаються різні аспекти дії правових стимулів.



На думку С.В. Мірошнік, правові стимули являють собою найсильніший важіль мотиваційного тиску, найважливіший засіб виховання сучасної людини. Правове стимулювання є ефективним інструментом державного управління, способом вирішення наявних економічних і соціальних проблем [2, с. 4–5].

А.В. Малько розглядає мотивацію як сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, що спонукають людину до діяльності та надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення певних цілей. На особистість діють внутрішні й зовнішні фактори у вигляді правового стимулу через такі механізми, як цілі, прагнення, інтереси, мотиви. Тому процес правового стимулювання включає в себе не тільки створення зовнішньої сприятливої ситуації, але й необхідну їй відповідність внутрішній структурі особистості [3, с. 33].

В.М. Ведяхін визначає правові стимули через поняття «правових норм, що заохочують розвиток потрібних для суспільства, держави суспільних відносин, норм, що стимулюють як звичайну, так і підвищену правомірну діяльність людей, її результати» [4, с. 51].

Зазначимо, що питання про природу й зміст правових стимулів довгий час розглядалося вченими поза контекстом механізму правового регулювання. Стимулювання як такого не існувало, оскільки будь-які спроби розгляду системи заохочувальних заходів у якості альтернативного покарання засобами забезпечення правової поведінки «оголошувалися позаправовими стимулами, які діють за межами конкретних правовідносин» [5, с. 113].

Сучасний тлумачний словник української мови визначає стимул як те, що викликає зацікавленість у здійсненні чого-небудь; як спонукальну причину до здійснення чогось [6, с. 698]. Однак така загальна дефініція не може повністю розкрити своєрідність природи правових стимулів. Виходячи з етимології терміна, можна вважати, що в основі цих спонукальних дій лежать зовнішні чинники (матеріальні, моральні тощо). Отже, під стимулом слід розуміти зовнішні спонукання, які мають цільову спрямованість. Мотив – це теж спонукання до дії, але в основі його може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, заохочення тощо), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, прагнення до самовираження тощо). О.С. Виханський та А.І. Наумов також вважають, що мотиви містяться «всередині» людини й мають персональний характер, але, на їхнє переконання, зумовлені значною кількістю внутрішніх і зовнішніх щодо людини факторів. До внутрішніх факторів учені відносять ті цінності й норми, які відіграють роль своєрідного еталона (критерію) формування мотиву. Сформувавшись, мотив перетворюється на спонукання до дії та визначає, що і як потрібно робити, впливає на певні характеристики діяльності особи (зусилля, старанність, наполегливість, добросовісність, цілеспрямованість) [7, с. 134–136].

Правову категорію «стимул» у юридичній літературі досліджують переважно на галузевому рівні. Так, у науці трудового права сти-

мули розглядаються як самостійні позитивні засоби (заохочення, пільги, надбавки, доплати, компенсації тощо), що беруть участь у правовому регулюванні трудових відносин поряд із заходами примусу. Головна роль правових стимулів полягає в підвищенні трудової активності, продуктивності та якості праці, у спонуканні до сумлінного виконання трудових обов'язків працівниками.

Як зазначав В.І. Прокопенко, контроль за мірою праці та мірою споживання здійснюється державою шляхом установлення відповідних правових норм. Ці норми, з одного боку, забезпечують розподіл матеріальних благ відповідно до затраченої праці, а з іншого – найбільш повно заінтересовують працівника в наслідках своєї праці [8, с. 52].

О.С. Пашков і В.Г. Ротань визначали, що у формуванні ставлення до праці роль трудового права проявляється в такому: 1) у регулюванні зовнішніх матеріальних, соціальних і психологічних умов життєдіяльності в процесі праці, а значною мірою – й умов життєдіяльності поза працею; 2) у наданні людині можливості вибору варіантів поведінки, що найбільшою мірою відповідають меті формування ставлення до праці, а також у зобов'язуванні до такої поведінки й стимулюванні її [9, с. 218]. Тому виявлення мотивів поведінки працівника є найважливішим завданням юридичної науки. На працівника діє внутрішня спонукальна сила у вигляді мотиву й зовнішня у вигляді правового стимулу.

Особливість правових стимулів у нормах права проявляється в наповненості їх директивною інформацією. Дійсно, інформаційний вплив за допомогою правових засобів має велике значення в системі стимулювання на підприємствах. Правовими засобами виступають не самі норми трудового права, трудові договори чи інші акти, а ті конкретні заходи інформаційного впливу, які в них містяться. Це суб'єктивні права й обов'язки, пільги, переваги, заохочення тощо, які трансформуються в правові стимули. Саме стимули в кінцевому підсумку є значущими для поведінки суб'єктів трудових правовідносин.

Отже, можна дійти висновку, що у сфері дії трудового права стимулюванню підлягає тільки правомірна поведінка працівників. Тому, розглядаючи стимул як суто правову категорію, можемо стверджувати, що ним забезпечується мотивація саме правомірної поведінки працівника, тобто поведінки, яка здійснюється в межах трудового законодавства.

До ознак, що характеризують правову природу стимулу, О.А. Малько відносить те, що вони:

- завжди пов'язані зі сприятливими умовами для задоволення власних інтересів особи, оскільки виражаються в обіцянці чи наданні цінностей, а іноді – в заміні чи зниженні міри позбавлення цінностей (наприклад, стимулом є скасування чи зниження міри покарання);

- розширюють обсяг можливостей, свобод для суб'єкта, оскільки формами вияву правових стимулів є суб'єктивні права,

законні інтереси, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення, рекомендації;

- виражають позитивну правову мотивацію;
- націлені на впорядковану зміну суспільних відносин, виконують функцію розвитку соціальних зв'язків;
- передбачають підвищення позитивної активності [3, с. 60].

В умовах ринкової економіки трудові відносини між працівниками та роботодавцем будуються на новій основі. Мета роботодавця – це успіх його підприємства на ринку й отримання прибутку. Мета працівників – отримання матеріальної винагороди й задоволення від роботи. У досягненні оптимального узгодження прав та інтересів сторін трудових відносин і полягає суть правового стимулювання працівників.

На жаль, у сучасних умовах великою мірою втрачені стимули в роботі, які формують у працівника відчуття внутрішньої винагороди. Як показують дослідження, абсолютна більшість працівників ставить на перше місце матеріальний чинник і лише незначна їх кількість (зазвичай керівники) говорить про необхідність отримання задоволення від роботи й відчуття своєї значущості. Безумовно, однією із цілей стимулювання працівників має бути повернення інтересу до праці, свідомого ставлення до виконання своїх трудових обов'язків.

Під час вирішення питань стимулювання працівників необхідно виходити з пріоритетів мотивації праці в працівників. На різних рівнях соціально-економічного розвитку суспільства різними є й типи трудової мотивації працівників. При певному матеріальному благополуччі в суспільстві, рівні достатку, які дозволяють не тільки задовольняти первинні потреби, у працівників спостерігається підвищена мотивація до праці, що приносить їм задоволення і є значущою для них і суспільства. В умовах нестабільної економічної ситуації на перше місце виходить задоволення життєвих потреб кожної працездатної людини – бажання працівника заробити кошти на життя. В основу організації системи стимулювання працівників повинні бути покладені превалюючі над іншими типи трудових мотивацій. У нинішній ситуації це матеріальний фактор як засіб для існування. Стимулювання має бути спрямоване не тільки на вирішення економічних, а й соціальних і психологічних завдань на основі розширення прав органів трудових колективів у використанні різних форм стимулювання.

Нині основними проблемами в організації систем стимулювання працівників є такі:

- недостатня гнучкість механізму формування оплати праці, його нездатність реагувати на зміни в ефективності та якості праці окремого працівника;
- відсутність узагалі будь-якої оцінки чи необ'єктивна оцінка роботодавцем індивідуальних трудових показників працівників;
- відсутність справедливої оплати праці працівників;

- наявність необґрунтованих співвідношень в оплаті їх праці;
- негативне ставлення працівників до розміру оплати їх праці та до наявної системи стимулювання.

Для вирішення вищезазначених проблем необхідно, щоб системи стимулювання мали чітко визначені цілі, установлювали види стимулювання відповідно до результату господарської діяльності підприємства, визначали систему оцінки індивідуальних трудових показників працівників, період і терміни їх заохочень. Будь-які види стимулювання повинні бути цільовими й гласними, тому що очікувати від працівників поліпшення якості виконуваної роботи можна тільки тоді, коли вони знають, що їхня праця оплачується справедливо.

До недоліків організації систем стимулювання працівників можна віднести обмежену надійність застосовуваних стимулів, оскільки по мірі задоволення відповідної потреби працівника трудова активність у певній стимулюючій ситуації знижується. Безумовно, стимулювання працівників повинне мати межі застосування, які мають бути визначені в трудовому законодавстві, і воно не може повною мірою замінити засоби переконання й заходи примусу.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити деякі висновки.

За допомогою правових стимулів у трудових відносинах забезпечується мотивація саме правомірної поведінки працівника, тобто поведінки, яка здійснюється в межах трудового законодавства.

Стимулювання в трудовому праві – це процес, спрямований на спонукання суб'єкта до трудової активності за допомогою створення для нього таких умов, що сприяють задоволенню його інтересів і потреб.

Правове стимулювання можна розглядати як комплексний юридичний інститут, тобто сукупність юридичних норм, що закріплюють певні засоби впливу на свідомість і психіку людини з метою посилення мотивації правомірної поведінки.

Сутність стимулювання полягає в такому:

- 1) це стимулювання високих трудових показників працівника;
- 2) це формування певної лінії трудової поведінки підприємства;
- 3) це спонукання працівника до найбільш повного використання свого фізичного та розумового потенціалу в процесі здійснення покладених на нього трудових обов'язків.

Стимулювання праці в трудовому праві має велике значення для формування мотивів трудової діяльності. Тому пріоритетним напрямом для держави має стати постійне вдосконалення механізму правового стимулювання праці. У цьому разі важливе значення має поліпшення матеріального стимулювання, вияв різноманітних видів стимулів із метою найповнішого задоволення потреб працюючих, що забезпечить не тільки ефективний розвиток виробництва, а й буде впливати на створення умов для реалізації трудових прав працівників.

**ЛІТЕРАТУРА:**

1. Петражицкий Л.И. Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии / Л.И. Петражицкий. – СПб., 1907. – 408 с.
2. Мирошник С.В. Теория правового стимулирования : дисс. на соискание ученой степени доктора юрид. наук : спец. 12.00.01 / С.В. Мирошник. – Ростов-на-Дону, 2003. – 380 с.
3. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. Теоретико-информационный аспект / А.В. Малько. – Саратов : Изд-во Саратовского ун-та, 1994. – 184 с.
4. Ведяхин В.М. Правовые стимулы: понятия, виды / В.М. Ведяхин // Правоведение. Изв. ВУЗов. – 1992. – № 1. – С. 50–55.
5. Звечаровский И.Э. Стимулирование в праве: понятие и структурные элементы / И.Э. Звечаровский // Правоведение. Изв. ВУЗов. – 1993. – № 5. – С. 112–117.
6. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства ; за ред. І.К. Білодіда. – К. : Наукова думка, 1970–1980. – Т. 9. – 769 с.
7. Виханский О.С. Менеджмент : [учебник] / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М. : Гардарики, 2002. – 528 с.
8. Прокопенко В.І. Трудове право. Курс лекцій. Для студентів юрид. вузів і факультетів / В.І. Прокопенко – К. : 1996. – 224 с.
9. Пашков А.С. Социальная политика и трудовое право / А.С. Пашков, В.Г. Ротань. – М. : Юрид. лит., 1986. – 240 с.