

УДК 349.2

**Р. Т. САРДІНОВ,***здобувач**Харківського національного університету внутрішніх справ***СУТНІСТЬ ТА ЗАСОБИ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ**

Розглянуто теоретичні напрацювання щодо проблематики правових стимулів. Визначено основні засоби стимулювання праці. Надано пропозиції щодо вдосконалення відповідного законодавства.

Проблема стимулів є доволі розробленою у різних галузях науки. Серед науковців, які проводили дослідження в даній сфері, доцільно виділити: А. А. Абрамову, С. В. Венедіктова, В. В. Глазиріна, М. О. Дей, Б. І. Зеленко, С. О. Іванова, С. С. Каринського, В. І. Курилова, В. М. Лебедева, Р. З. Лівшиця, О. В. Малька, В. М. Манохіна, М. І. Матузова, В. І. Нікітінського, А. А. Петрова, Г. А. Сverdлик, Б. М. Сейнаросва, А. А. Серветника, М. К. Сулейменова, В. А. Тархова, К. Е. Торгана, Г. В. Хнікіна. Разом із тим сьогодні немає однастайності серед учених стосовно сутності правових стимулів та засобів стимулювання праці. З огляду на це **метою** статті є визначення власного підходу до засобів стимулювання праці та вдосконалення відповідного законодавства.

Як відомо, будь-яка людина протягом життя відчуває нестачу в чомусь, що необхідно їй для нормальної життєдіяльності. У літературі таку нестачу прийнято називати потребами. Свого часу А. Маршалл відзначав, що потребам і бажанням людини немає числа [1, с. 148].

Керуючись останньою тезою, вчені впродовж багатьох років намагалися оптимальним чином класифікувати потреби людини. І сьогодні найвідомішою теорією потреб є теорія А. Маслоу, відповідно до якої всі людські потреби можна представити у вигляді ієрархічної структури, починаючи з фізіологічних потреб (у повітрі, їжі і воді). Вище розташовані чотири рівні психологічних потреб – у безпеці, любові, повазі і самоактуалізації. Зазначені потреби задовольняються людиною послідовно в тому порядку, у якому вони перераховані. Так, якщо фізіологічні потреби відносно задоволені, з'являється нова група потреб – потреб у безпеці тощо [2, с. 60–68].

У цілому погоджуючись із зазначеними положеннями, відзначимо, що іноді потреба в самоактуалізації, творчості і духовному удосконалюванні ставала домінуючою не після задоволення всіх інших потреб (у їжі, воді,

безпеці тощо), а, власне кажучи, на грані виживання, коли ще не задоволені були фізіологічні потреби.

Про силу потреби у творчості можна судити за біографіями видатних учених і художників. Багато хто з них, подібно до П. Гогена, заради можливості діяти відмовлялися від благополучного існування. Архімед і Д. Шостакович працювали в обложених містах; двадцятирічний Е. Галуа в тюремній камері розробляв основи сучасної алгебри; напередодні дуелі, що закінчилася для нього трагічно, він писав математичну статтю [3, с. 47].

Найважливіше значення у справі задоволення потреб людей має праця. Так, змінюючи в процесі праці навколишнє природне середовище і пристосовуючи його до своїх потреб, люди не лише забезпечують своє існування, але і створюють умови для розвитку і прогресу суспільства.

В. І. Прокопенко взагалі вважає, що тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Саме тому праця становить єдність двох функцій: засобу до життя і сферу ствердження особи. Перша з цих функцій знаходить своє відображення в орієнтації працівника на матеріальне задоволення потреб результатами своєї праці; друга – в орієнтації працівника на зміст праці, її відповідність його внутрішнім запитам, моральне задоволення роботою [4, с. 7].

За визначенням А. Маршалла, праця – це будь-яке розумове і фізичне зусилля, що починається частково або цілком з метою досягнення якого-небудь результату, без урахування задоволення, одержуваного безпосередньо від виконаної роботи [1, с. 124].

Сучасні автори характеризують працю в основному так само, як А. Маршалл. Так, Б. М. Генкін вказує, що праця – це діяльність, спрямована на розвиток людини і перетворення ресурсів природи на матеріальні, інтелектуальні і духовні блага. Така діяльність може

здійснюватися або за примусом (адміністративним, економічним), або за внутрішнім спонуканням, або за тим й іншим [3, с. 7].

О. А. Грішнова особливості праці вбачає в тому, що, по-перше, праця – це доцільна діяльність людей зі створення благ та послуг, яка має бути ефективною, раціонально організованою; по-друге, праця є однією з головних умов життєдіяльності не лише окремої особи, але і будь-якого підприємства чи організації, а також суспільства в цілому; по-третє, в процесі праці формується система соціально-трудова відносин, які утворюють стрижень суспільних відносин на рівні економіки в цілому, регіону, підприємства і мікроколективу [5, с. 17].

Отже, праця є складним і багатоаспектним явищем, яке відіграє в житті суспільства і кожної окремої людини важливу роль і виражається у свідомій доцільній діяльності, спрямованій на створення матеріальних і духовних цінностей.

Слід відзначити, що інтереси виробництва вимагають організувати процес праці таким чином, щоб трудящі ефективно використовували робочий час та забезпечувалася продуктивність праці. Для цього застосовуються різні за характером, змістом та природою методи й заходи впливу на свідомість працівника. У юридичній літературі для позначення таких методів та заходів використовується термін «стимул».

Звернемо увагу на те, що слово «стимул» має довгу історію і походить від латинського *stimulus*, що буквально означає загострену палку, якою підганяли тварин [6, с. 647].

Закріплені в нормі права стимули набувають значення правових. За допомогою них держава встановлює правила гри для всіх учасників суспільних відносин, заохочує правомірну поведінку осіб, спрямовуючи її в необхідному для суспільства і держави напрямі.

Відзначимо, що у юридичній літературі немає однастайності щодо змісту категорії «правовий стимул». Так, О. В. Малько вказує, що правові стимули являють собою лише позитивні засоби (дозволи, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення тощо) [7, с. 51]. Учений вважає найбільш загальними ознаками правових стимулів те, що вони: 1) пов'язані зі сприятливими умовами для здійснення власних інтересів особистості, тому що виражаються в обіцянці або наданні цінностей, а іноді в скасуванні або зниженні міри позбавлення цінностей (наприклад, скасування або зниження заходу покарання є стиму-

лом); 2) повідомляють про розширення обсягу можливостей, свободи, тому що формами прояву правових стимулів виступають суб'єктивні права, законні інтереси, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення, рекомендації; 3) виражають собою позитивну правову мотивацію; 4) спрямовані на упорядковану зміну суспільних відносин, виконують функцію розвитку соціальних зв'язків; 5) припускають підвищення позитивної активності [7, с. 60].

К. Е. Торган під стимулом розуміє способи позитивного та негативного впливу (пільги, заохочення – позитивні, заборони – негативні) [8, с. 6–8]. О. В. Чумаченко вказує, що у практиці стимулювання застосовуються заохочення та покарання, відповідно, позитивні та негативні стимули. Позитивні стимули базуються на прагненні до поліпшення задоволення потреб. Їх характерною ознакою є спонукальний вплив до досягнення кращих результатів виробничої діяльності. Дієвість позитивних стимулів залежить від дотримання основних принципів стимулювання. Негативне стимулювання – це вид впливу на суб'єкт стимулювання, що базується на його прагненні уникнути погіршення задоволення потреб і реалізується в різних формах відповідальності: економічної, адміністративної, моральної (штрафи, пені, відшкодування збитків, зниження окладів). Негативні стимули відносять до заходів, що сприяють посиленню дієвості системи стимулювання за допомогою примусового впливу в основному на тих працівників, які не виконують чесно та сумлінно своїх трудових обов'язків [9, с. 150–151].

Н. А. Гущина розрізняє поняття «правовий стимул» у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні правові стимули включають як позитивні засоби впливу, так і негативні. У вузькому розумінні правові стимули є факторами, які орієнтують індивіда на можливість отримання додаткових благ, формують свідому мотивацію поведінки позитивними правовими засобами, викликаючи у суб'єктів заінтересованість у досягненні бажаного результату. При цьому позитивний стимул виконує і певну обмежувальну роль, стримуючи опосередковано від антигромадської протиправної поведінки [10, с. 20].

Згідно з етимологічним значенням слова «стимул», а також із практикою застосування стимулюючих засобів ефективного виконання трудових обов'язків слід вважати, що стимулюючими засобами є як позитивні (заохочення), так і негативні (дисциплінарні стягнення).

Займаючись будь-якою діяльністю, абсолютна більшість людей бажає явного або неявного суспільного визнання її результатів, тобто загальноприйнятих зовнішніх форм вираження схвалення. Перспектива бути відзначеним, виділеним із загальної маси підвищує людину як у власних очах, так і в очах інших людей, що, на її думку, є ще важливішим.

В. М. Кудрявцев зауважував, що саме заохочення, а не покарання є в низці випадків більш ефективними засобами, тому що в ситуації позитивної мотивації спонукальною силою бажаної поведінки виступають не тільки зовнішні розпорядження, але і власний інтерес суб'єкта, його заінтересованість [11, с. 155].

Слід звернути увагу на те, що в Кодексі законів про працю України не визначено чіткого переліку заохочень, які може застосовувати роботодавець до працівника за успіхи в роботі. Так, у ст. 143 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України лише передбачено, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Більш конкретно є ст. 146 КЗпП, яка передбачає заохочення за особливі трудові заслуги. Так, за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією.

Відповідно до діючого трудового законодавства заохочення є правом, а не обов'язком роботодавця, а відтак він має право на власний розсуд вирішувати доцільність застосування заходів заохочення. У КЗпП України немає обмежень щодо кількості заохочень, які одночасно можна застосовувати до працівника, тобто до працівників підприємств можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Для того щоб заохочення ефективно виконували роль стимулюючого засобу, необхідно, по-перше, застосовувати до працівника заохочення, бажані для нього. По-друге, не можна допускати масового застосування заохочень. Так, нерідко до певної дати, яка має державне значення, нагороджується мало не весь трудовий колектив підприємства, установи, організації. Це знижує авторитет та стимулюючий вплив заохочень. По-третє, необхідно чітко закріпити критерії заохочення. На наш погляд,

для ефективної мотивації персоналу до трудових досягнень необхідно, щоб працівник розумів, що йому слід зробити для отримання певного виду заохочення.

Управління найманою працею ґрунтується на можливості роботодавця застосовувати санкції несприятливого характеру до порушників установленого порядку. Учені відзначають, що існують працівники, утриманський настрій яких починає домінувати над позитивними якостями. Замінити таких працівників у даний момент за якимись причинами неможливо, а позитивна стимуляція не дає очікуваного ефекту. Однак для того щоб негативне стимулювання було ефективним, воно повинне застосовуватись тільки за умови повної об'єктивності [12].

Кодекс законів про працю України передбачає, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано тільки один із таких заходів стягнення: 1) догана; 2) звільнення. Законодавством, статутами і положеннями про дисципліну можуть бути передбачені для окремих категорій працівників й інші дисциплінарні стягнення (ст. 147).

Слід відзначити, що статuti і положення про дисципліну, які можуть передбачати стягнення для окремих категорій працівників, про які йдеться у ст. 147 КЗпП України, повинні мати статус закону. Так, відповідно до п. 22 ст. 92 Конституції України, виключно законами України визначаються засади цивільно-правової відповідальності; діяння, які є злочинами, адміністративними або дисциплінарними правопорушеннями, та відповідальність за них.

Дійсно, практично всі діючі дисциплінарні статuti мають статус закону. Це закони України «Про Дисциплінарний статут Збройних Сил України», «Про Дисциплінарний статут митної служби України», «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України», «Про Дисциплінарний статут служби цивільного захисту», «Про Дисциплінарний статут Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України». Разом із тим Дисциплінарний статут прокуратури України, затверджений постановою Верховної Ради України від 6 листопада 1991 р. № 1796-ХІІ.

Вищезазначені нормативно-правові акти передбачають більш широкі переліки дисциплінарних стягнень, ніж Кодекс законів про працю України. Ми вважаємо, що окремі з дисциплінарних стягнень, які містяться у спеціальному законодавстві, мають бути закріплені у КЗпП України, оскільки роботодавець повинен мати широкий спектр засобів дисциплінарного

впливу, щоб диференційовано підходити до кожного конкретного випадку порушення трудової дисципліни. На наш погляд, це може бути порушення та сувора догана.

#### Список використаної літератури

1. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М. : Прогресс, 1993. – 594 с.
2. Маслоу А. Г. Мотивация и личность / А. Г. Маслоу; пер. с англ. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2009. – 352 с.
3. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов. / Б. М. Генкин. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : НОРМА – Инфра-М, 2000. – 412 с.
4. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.
5. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Знання, 2004. – 535 с.
6. Сучасний словник іншомовних слів / уклали О. І. Скопенко та Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с.
7. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве : монография / А. В. Малько. – М. : Юрист, 2004. – 250 с.
8. Торган К. Э. Правовые стимулы научно-технического прогресса в производственном объединении / К. Э. Торган. – М. : Юрид. лит., 1983. – 88 с.
9. Чумаченко О. В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.02.03 / Чумаченко Олена Володимирівна. – Донецьк, 2004. – 211 с.
10. Гущина Н. А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / Гущина Нина Адамовна. – СПб., 2004. – 38 с.
11. Кудрявцев В. Н. Право и поведение / В. Н. Кудрявцев. – М. : Юрид. лит., 1978. – 191 с.
12. Антипина В. Негативное стимулирование [Электронный ресурс] / Антипина Валентина. – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/negativnoe-stimulirovanie>.

Надійшла до редколегії 27.06.2012

#### **SARDINOV P. T. СУЩНОСТЬ И СРЕДСТВА СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА**

Рассмотрены теоретические наработки относительно проблематики правовых стимулов. Определены основные средства стимулирования труда. Предоставлены предложения по усовершенствованию соответствующего законодательства.

#### **SARDINOV R. THE NATURE AND MEANS OF LABOR STIMULATING**

Theoretical elaboration concerning the issues of legal stimuli are considered. The main means of labor stimulating are defined. Offers on improvement of the relevant legislation are provided.

УДК 342.51

#### **А. А. СТАРОДУБЦЕВ,**

*кандидат юридичних наук,*

*радник ректора Харківського регіонального інституту державного управління*

*Національної академії державного управління при Президентові України*

### **ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ЮРИДИЧНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Уточнено поняття та визначено особливості і види юридичної відповідальності працівників органів внутрішніх справ України.

Питання відносин держави та особи завжди були важливими для суспільства. Особливо актуальними є проблеми охорони прав та свобод особи від посягань як з боку інших осіб, так і з боку держави. Важливим засобом забезпечення охоронної функції держави є юридична відповідальність. Інститут даного різновиду соціальної відповідальності є важливим показником реальної реалізації прав, свобод та законних інтересів людини та громадянина. Особливої актуальності він набуває щодо працівників органів внутрішніх справ.

У вітчизняній юридичній літературі проблемі юридичної відповідальності присвячені роботи В. О. Василенка, А. І. Дмитрієва, О. В. Зайчука, Г. В. Єрьоменка, М. І. Козюбри, В. В. Копейчикова, В. О. Котюка, Г. В. Матвєєва, П. С. Матишевського, В. М. Марчука, Л. В. Ніколаєва, Л. Р. Наливайка, Н. М. Оніщенко, В. Ф. Погорілка, П. М. Рабіновича, С. Б. Раскаля, О. Ф. Скакун, Я. М. Шевченка, Ю. С. Шемшученка, О. В. Шмоткіна тощо. Проте проблема розуміння юридичної відповідальності, незважаючи на її розробленість у теорії права і