

УДК 331.1

М. М. Демидова,
ст. викладач кафедри менеджменту і права,
Дніпропетровський державний аграрно-економічний університет, м. Дніпропетровськ

АДМІНІСТРАТИВНА ТА КРИМІНАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ЯК ЗОВНІШНІЙ МОТИВАЦІЙНИЙ ЧИННИК

M. Demidova,
senior lecturer of Management and Law department,
Dnipropetrovsk state agrarian and economic university, Dnipropetrovsk

ADMINISTRATIVE AND CRIMINAL LIABILITY OF EMPLOYEES OF AGRICULTURAL ENTERPRISES AS EXTERNAL MOTIVATIONAL FACTOR

У статті розглянуто вплив держави заходами кримінальної та адміністративної відповідальності на мотивацію працівників сільськогосподарських підприємств. Запропоновано розподіл мотиваційних чинників на внутрішні та зовнішні щодо до підприємства.

The article deals with the influence of the state criminal and administrative liability on the motivation of employees of agricultural enterprises. It is proposed allocation of motivational factors internal and external to the enterprise.

Ключові слова: мотивація, зовнішні чинники мотивації, адміністративна відповідальність, кримінальна відповідальність.

Key words: motivation, external motivation factors, administrative responsibility, criminal responsibility.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Питання мотивації працівників завжди мало дуже важливе значення в усіх сферах економіки і в сількому господарстві це питання є навіть важливішим, адже в цій сфері суспільного виробництва працівники вносять дуже серйозний вклад в ефективність роботи усього підприємства нарівні з новітніми технологіями та технікою. Саме тому дослідження мотивації працівників, розробка ефективної системи мотивації працівників сільськогосподарських підприємств залишається актуальною. Ще більш актуальною цю проблему роблять кризові явища в економіці взагалі і кризові явища в сільській

місцевості, зокрема, обмеженість ресурсів сільськогосподарських товаровиробників і т.п. Не останнє місце в системі мотивації займають ті дії, які може вчинити держава для покращення якості роботи працівників та для підвищення рівня задоволення потреб працівників сільськогосподарських підприємств.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Основні положення досліджень мотивації працівників сформуливали класики економічної та управлінської науки, зокрема Ч. Бернард, М. Вебер, О. Герберд, П. Друккер, В. Врум,

Ф. Гілберт, А. Гілберт, Ф. Герцберг, Г. Емерсон, Е. Лоулер, Д. Мак-Грегор, А. Маслоу, Дж. Мейо, Д. Макклеланд, Л. Портерт, А. Маршалл, А. Сміт, Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Фоллер, О. Шелдон та інші.

Серед вітчизняних вчених проблеми мотивації досліджували Н. Балабанов, В. Данюк, С. Клімова, Е. Ким, А. Колот, О. Куценко, О. Кузьмін, Ю. Максимець, В. Петюх, Т. Хомуленко та інші. Особливості мотивації працівників сільськогосподарських підприємств розглянуто у працях В. Галанця, А. Линдюка, В. Липчука, Д. Богині, О. Бугуцького, В. Дієсперова, А. Колота, Т. Олійник, Л. Червінської, К. Якуби та інших.

Однак, в більшості досліджень з даної теми досліджуються питання мотивації працівників з боку підприємства та випускається з виду, той факт, що не лише підприємство може впливати на підвищення якості роботи працівників. Такий вплив може здійснюватись і здійснюється суспільством і державою, оскільки саме держава є основним регулятором найважливіших суспільних відносин.

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою статті є дослідження впливу держави на мотивацію працівників сільськогосподарських підприємств заходами адміністративної та кримінальної відповідальності та особливостей такого впливу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Існує безліч підходів до визначення поняття мотивації, проаналізувавши які можна сказати, що у загальному розумінні мотивація — це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати як зовнішнє, так і внутрішнє походження і змушувати людину свідомо чи несвідомо робити ті чи інші вчинки [1, с. 6]. В управлінській науці мотивація також розуміється як процес процес спонукування себе та інших до певної діяльності, спрямованої на досягнення особистих цілей або ж цілей організації [2, с. 159]. При цьому процес стимулювання розглядається в межах самого підприємства, адже саме воно, і з цим не можливо не погоджуватись, має найбільший вплив на працівника. При дослідженнях мотивації вся увага науковців зосереджується саме на впливі підприємства, в основному, на матеріальних та нематеріальних засобах мотивації (стимулах). Так, Колот А.М. зазначає, що характерними різновидами зовнішньої мотивації є стимулювання згідно з чинним на підприємстві порядком при-

значення премій, правилами внутрішнього трудового розпорядку, наказами та розпорядженнями керівництва, правилами поведінки тощо [1, с. 17].

Однак видається доцільним не обмежуватись лише тим впливом, який на працівника здійснює підприємство, а додати до нього і той вплив який здійснює суспільство і держава та ті процеси, які відбуваються всередині суспільства та держави і, хоч і опосередковано, але впливають на працівників. На думку автора, мотивація — це процес стимулювання працівника до якнайкращого виконання своїх трудових обов'язків з метою досягнення цілей підприємства за допомогою засобів самого підприємства та зовнішнього середовища. При чому засоби негативної мотивації також відіграють у цьому процесі не останню роль.

Вплив суспільства та держави на якість роботи працівника слід визначити як зовнішні по відношенню до підприємства мотиваційні чинники. До таких чинників у сфері сільського господарства можна віднести ситуацію на ринку зайнятості в агропромисловому комплексі, політику держави в сфері зайнятості населення взагалі і в сільській місцевості зокрема, вплив заходів адміністративної та кримінальної відповідальності на якість роботи працівників сільськогосподарських підприємств тощо.

Так, деякі порушення трудової дисципліни працівником одночасно є адміністративним проступком або навіть злочином. Тут можна говорити про мотиваційний вплив на працівників не лише можливістю застосування дисциплінарної відповідальності, а й адміністративної чи кримінальної, адже за загальним правилом накладення на особу дисциплінарної відповідальності не виключає відповідальності адміністративної чи кримінальної. Таким чином, особа, яка вчиняє адміністративний проступок чи злочин, який одночасно порушує трудову дисципліну, підлягає двом видам відповідальності, одна з яких — дисциплінарна — застосовується роботодавцем, а інша — адміністративна чи кримінальна — державою.

Такі випадки можуть відбуватися і в роботі працівників сільськогосподарських підприємств. Порушення ними трудової дисципліни може вести до адміністративної та навіть кримінальної відповідальності. Найсерйознішими з таких правопорушень будуть ті, що призводять до погіршення якості земель або до неможливості подальшого використання їх за призначенням, адже земля є основним націо-

нальним багатством, а землі сільськогосподарського призначення взагалі користуються підвищеним рівнем захисту.

Так, Кодексом України про адміністративні правопорушення (КУпАП) передбачено наступні адміністративні правопорушення, що впливають на якість земель: псування та забруднення сільськогосподарських та інших земель (ст. 52 КУпАП), порушення правил використання земель (ст. 53 КУпАП). Суб'єктом таких правопорушень може бути будь-яка особа, що допустила псування, забруднення чи порушення правил використання земель [3, с. 189, 191]. Однак вірогідність таких порушень працівниками сільськогосподарських підприємств є значно вищою, адже вони в своїй роботі напряму контактують з цим природним ресурсом.

Кримінальним кодексом України (ККУ) також передбачено відповідальність за злочини, що погіршують якість земель, а саме: забруднення чи порча земель (ст. 239 ККУ) та безгосподарське використання земель (ст. 254 ККУ). Наслідки від таких діянь мають бути небезпечнішими аніж при адміністративних поступках, зокрема, це тривала або безповоротна втрата плодovitості землі чи шкода заподіяна здоров'ю людей. Суб'єктом злочинів в цих випадках є не всі громадяни, а лише особи, на яких покладено обов'язок виконання спеціальних правил по попередженню забруднення чи псування земель (ст. 239 ККУ) чи особи, на яких нормативними актами покладено відповідальність дотримуватись правил раціонального використання земель (ст. 254 ККУ) [4, с. 691, 728].

Таким чином, можемо зробити висновок, що адміністративній відповідальності в сфері захисту якості земель можуть підлягати всі без винятку працівники сільськогосподарських підприємств, дії яких потягли за собою погіршення стану земель. Для накладення кримінальної відповідальності має бути факт закріплення за особою обов'язків щодо збереження стану земель в посадових інструкціях чи в нормативних актах. Особою, в посадовій інструкції якої може бути закріплено такий обов'язок, є, наприклад, головний агроном. Отже, якщо агроном порушує свої посадові обов'язки, що призводить до погіршення стану земель та тяжких наслідків, про які мова йдеться в статтях Кримінального кодексу, то він одночасно підлягає застосуванню кримінальної та дисциплінарної відповідальності, якщо ж його дії відповідають діям передбаченим КУпАП, то до нього застосовується одночасно

адміністративна та дисциплінарна відповідальність.

Адміністративна відповідальність за вказані правопорушення полягає в накладенні штрафів в розмірі:

- на громадян від двадцяти до вісімдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 340 до 1360 грн.) і на посадових осіб, громадян — суб'єктів підприємницької діяльності — від п'ятдесяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 850 до 1700 грн.) (ст. 52 КУпАП) [5].

- на громадян від п'яти до двадцяти п'яти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 85 до 425 грн.) і на посадових осіб — від п'ятнадцяти до тридцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (від 255 до 510 грн.) (ст. 53 КУпАП) [5].

Кримінальна відповідальність за вищевказані злочини виражається в:

- штрафі до двохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (до 3400 грн.) або в позбавленні права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років (ч.1 ст. 239 ККУ) [6];

- обмеженні волі на строк від двох до п'яти років або позбавленні волі на той самий строк, з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років чи без такого (ч. 2 ст. 239 ККУ) [6];

- штрафі до двохсот п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (до 4250 грн.) або обмеженні волі на строк до двох років, з позбавленням права обіймати певні посади або займатися певною діяльністю на строк до трьох років або без такого (ст. 254 ККУ) [6].

Окрім відповідальності за погіршення якості земель КУпАП та ККУ передбачено відповідальність і за інші види правопорушень, які можуть зустрічатися в роботі працівників сільськогосподарських підприємств. Так, ст. 831 КУпАП та ст. 247 ККУ передбачено відповідальність за порушення законодавства про захист рослин. Згідно з нормами цих статей відповідальність полягає в накладенні штрафів, які можуть застосовуватись як до посадових, так і до інших осіб (причому для посадових осіб розмір штрафів є більшим), а ККУ передбачено, окрім штрафів, навіть відповідальність у вигляді обмеження волі, в залежності від того наскільки тяжкі наслідки потягло за собою порушення правил захисту рослин.

Також передбачається адміністративна відповідальність за порушення правил карантину тварин та інших ветеринарно-сані-

тарних вимог (ст. 107 КУпАП) та кримінальна відповідальність за порушення ветеринарних правил, якщо це призвело до розповсюдження епізоотій чи інших тяжких наслідків (ст. 251 ККУ). У цих випадках покарання полягає у штрафних (адміністративна відповідальність), а також у штрафних або позбавленні права займати певні посади чи займатися певною діяльністю, або обмеженні волі чи позбавленні волі (кримінальна відповідальність). Всі ці покарання будуть накладатись на громадян чи посадових осіб, в обов'язки яких входить дотримання ветеринарних правил, при вчиненні таких правопорушень. Головним чином це будуть особи, діяльність яких пов'язана з утриманням, транспортуванням тварин, з виробництвом, переробкою та реалізацією продуктів тваринного походження.

Поредбачено адміністративну відповідальність і за низку правопорушень в сфері забезпечення якості продукції, а саме: виробництво, заготівля, реалізація сільськогосподарської продукції, що містить хімічні препарати понад гранично допустимі рівні концентрації (ст. 421 КУпАП), заготівля, переробка або збут радіоактивно забруднених продуктів харчування чи іншої продукції (ст. 422 КУпАП) та виробництво, зберігання, транспортування або реалізація продуктів харчування чи продовольчої сировини, забруднених мікроорганізмами та іншими біологічними агентами понад гранично допустимі рівні (ст. 423 КУпАП). За такі правопорушення на громадян та посадових осіб підприємств, в обов'язки яких входить дотримання відповідних норм законодавства про безпеку продуктів харчування накладаються штрафи, причому розмір штрафів для посадових осіб є більшим. За більш небезпечні правопорушення у вищевказаній сфері передбачено також кримінальну відповідальність. Так, ст. 227 ККУ передбачає відповідальність за умисне введення в обіг (випуск на ринок України) небезпечної продукції, тобто такої, що не відповідає вимогам щодо безпечності продукції, встановленим нормативно-правовими актами, якщо такі дії вчинені у великих розмірах. За такі злочини ККУ передбачено відповідальність у вигляді штрафу з позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю. Суб'єктом злочину може бути працівник підприємства, що виробляє продукцію, який відповідає за дотримання (перевірку) якості чи відповідності продукції стандартам [4, с. 655].

КУпАП передбачено ще декілька видів відповідальності, яка може бути застосована до працівників сільськогосподарських підприємств, а саме: порушення порядку та умов ведення насінництва та розсадництва (ст. 1041 КУпАП), порушення правил застосування, зберігання, транспортування, знешкодження, ліквідації та захоронення пестицидів і агрохімікатів, токсичних хімічних речовин та інших препаратів (ст. 83 КУпАП) тощо. За такі правопорушення встановлені штрафні санкції з диференціацією розміру штрафу в залежності від особи правопорушника (чи є він посадовою особою).

Отже, вплив адміністративної та кримінальної відповідальності полягає, в основному, в накладенні штрафів на осіб, які вчинили правопорушення, однак поряд з цим кримінальна відповідальність передбачає такі санкції, як позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю, а в деяких випадках навіть обмеження чи позбавлення волі.

Тобто особа може бути піддана не лише дисциплінарному стягненню (догані чи звільненню) за порушення своїх трудових обов'язків, а й оштрафована державою, їй може бути на певний строк заборонено займатися певною діяльністю чи займати певні посади (а отже, однозначно звільнено з займаної посади), а в особливо серйозних випадках може бути навіть обмежено її волю. Завдяки таким засобам досягається серйозний мотивуючий ефект, який забезпечується не лише підприємством, а й державою в цілому.

Таким чином, державний вплив на працівників сільськогосподарських підприємств носить матеріальний (штрафи), особистий (позбавлення волі) чи комплексний (позбавлення права займати певні посади чи займатися певним видом діяльності) характер. Таке положення речей справляє достатній мотиваційний вплив для того, аби працівники сільськогосподарських підприємств при виконанні своїх трудових обов'язків не погіршували якість земельних угідь, виконували правила захисту рослин, ветеринарні правила, краще забезпечували дотримання державних стандартів, тощо, якісніше виконували свої обов'язки.

ВИСНОВКИ

З викладеного вище можна зробити висновки, що неможливо відкидати вплив держави на мотивацію працівників сільськогоспо-

дарських підприємств, адже політикою в сфері зайнятості, встановленням певних державних стандартів та гарантій для працівників саме держава, а лише потім підприємство, може забезпечити не просто використання робочої сили, а також певний рівень вмотивованості працівників і задоволення їх потреб. З іншого боку, політикою в сфері юридичної відповідальності за порушення трудової дисципліни та інших вимог законодавства, держава допомагає роботодавцеві забезпечити необхідний рівень трудової дисципліни та правопорядку.

Таким чином, всі мотиваційні чинники за походженням можна розділити на дві групи: внутрішні і зовнішні. Внутрішніми мотиваційними чинниками будуть ті, які застосовуються для підвищення якості роботи працівників самим підприємством. Зовнішніми — ті, що впливають на мотивацію працівників і застосовуються ззовні, незалежно від підприємства.

При цьому поділ мотиваційних чинників за характером впливу на негативні та позитивні зберігається. Так, заходи негативної мотивації можуть бути як зовнішніми так і внутрішніми, а саме: при застосуванні до працівника заходів дисциплінарної чи матеріальної відповідальності негативні заходи застосовуються самим підприємством (внутрішня мотивація), а при застосуванні до працівника заходів адміністративної чи кримінальної відповідальності за невиконання чи неналежне виконання ним своїх трудових обов'язків такі заходи застосовуються державою (зовнішня мотивація).

Існує також необхідність у подальшому дослідженні інших зовнішніх мотиваційних чинників таких як: державна політика в сфері зайнятості, ситуація на ринку праці в агропромисловому комплексі, адже вони теж справляють неабиякий вплив на вмотивованість працівників сільськогосподарських підприємств та задоволення їх потреб.

Література:

1. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот. — К.: КНЕУ, 2002. — 320 с.
2. Кредисов А.И. История учений менеджмента / А.И. Кредисов. — К.: ВИРА-Р, 2000. — 336 с.
3. Кодекс Украины об административных правонарушениях: научно-практический комментарий. Издание третье. — Х.: ООО "Одиссей", 2002. — 1040 с.
4. Научно-практический комментарий Уголовного кодекса Украины от 5 апреля 2001 года

/ Под ред. Н.И. Мельника, Н.И. Хавронюка. — К.: Издательство А.С.К., 2004. — 1216 с.

5. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради Української РСР (ВВР). — 1984. — додаток до № 51. — 1122 с.

6. Кримінальний кодекс України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2001. — № 25—26. — 131с.

7. Постанова Пленуму Верховного Суду України "Про судову практику у справах про злочини та інші правопорушення проти довкілля" N 17 від 10.12.2004 р.

8. Грищенко В.Ф. Інноваційні підходи до удосконалення системи мотивації персоналу малих підприємств України у сучасних умовах господарювання / Грищенко В.Ф., Чернова М.С. // Маркетинг і менеджмент інновацій. — 2011. — № 1. — С. 103—112.

References:

1. Kolot, A. M. (2002), *Motyvatsiia personalu [Staff motivation]*, KNEU, Kyiv, Ukraine.
 2. Kredysov, A. Y. (2000), *Ystoryia uchenyj menedzhmenta [The history of scientific management]*, VYRA-R, Kyiv, Ukraine.
 3. Vasyl'ev, A.S. (2002), *Kodeks Ukrainy ob admynstratyvnykh pravonarusheniakh: Nauchno-praktycheskyj kommentaryj [The code of Ukraine on administrative offences: Scientific and practical commentary]*, 3rd ed, ООО "Odyssey", Kharkiv, Ukraine.
 4. Mel'nyk, N.Y. Khavroniuk, N.Y. (2004), *Nauchno-praktycheskyj kommentaryj Uholovnoho kodeksa Ukrainy ot 5 apreliia 2001 hoda [Scientific-practical commentary to the Criminal code of Ukraine of April 5, 2001]*, Yzdatel'stvo A.S.K., Kyiv, Ukraine.
 5. The Verkhovna Rada of Ukraine (1984), "The code of Ukraine on administrative offences", *Vidomosti Verkhovnoi Rady*, vol. 51.
 6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2001), "The criminal code of Ukraine", *Vidomosti Verkhovnoi Rady*, vol. 25—26.
 7. The Supreme Court of Ukraine (2004), The resolution of the Plenum of the Supreme Court of Ukraine "On judicial practice in cases of crimes and other offenses against the environment", available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0017-700-04> (Accessed 23 April 2015)
 8. Hryschenko, V.F. and Chernova, M.S. (2011), "Innovative approaches to improving the motivation system of small enterprises of Ukraine in modern conditions", *Marketynh i menedzhment innovatsij*, vol. 1, pp. 103—105.
- Стаття надійшла до редакції 27.05.2015 р.*