

Список літератури:

1. Конституційне право України: Підручник для студ. вищих навч. закл. / За ред. Ю. М. Тодика й В. С. Журавського. — К.: Вид-дм «Ін Юре», 2002 — С. 15.
2. Перепелюк В. Г. Конституційні процедури. Державно-конституційне право / Перепелюк В. Г. — Чернівці: Рута, 2004. — С. 11.
3. Акуленко В. І. Конституційні основи охорони культурної спадщини і міжнародні зобов'язання України / Акуленко В. І. // Конституційне будівництво в Україні: теорія та практика. Матер. міжн. Наук.-практ. Конф. 1-3 червня 2000р. — Ужгород: Закарпаття, 2000 — С. 63-67.
4. Погрілко В. Ф. Конституційні норми // Юридична енциклопедія: В 6 т. / Погрілко В. Ф.; редколегія: Ю. С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. — Т. 3. — К., 2001. — С. 284
5. Тодика Ю. Конституція України як соціальна цінність / Тодика Ю. // Вісник Акад. Прав. Наук України. — 2000. — №4 — С. — 46-50.
6. Макаренко Л. М. Деякі питання норм конституційного права України / Макаренко Л. М. // Держава і право. Вип. 12. — К., 2001. — С. 197.
7. Тодика Ю. Роль Конституції України в становленні громадянського суспільства / Тодика Ю. // Вісн. Акад. прав. наук України. -1999-№ 2-с.15.
8. Сінькевич О. Щодо особливостей норм конституційного права України / Сінькевич О. // Право України. //— 2002. — № 11. — С. 15.
9. Шемшученко Ю. С. Конституційна реформа в Україні (порівняльно-правовий аспект) / Шемшученко Ю. С. // Правова держава. Вип. чотирнадцятий. — К., 2003. — С. 3.
10. Погорілко В. Джерела конституційного права України: поняття, види і система / Погорілко В., Федоренко В. // Право України. — 2002. — № 3. — С. 8-16.
11. Кутафін О. Е. Предмет конституционного права / Кутафін О.Е. — М., Юрид. лит. 2001. — С. 169.

Николайченко Г.М. Особенности развития норм конституционного права Украины. — Статья.

Исследованы содержание и сущность конституционно-правовых норм, их объективные и субъективные факторы, в частности, влияние политического фактора и характер юридической категории «система конституционного права».

Ключевые слова: нормы, конституционное право.

Nikolaychenko G.M. Features of development of norms of a constitutional law of Ukraine. — Article.

The maintenance and essence of constitutional-rules of law, their objective and subjective factors, in particular, influence of a political factor and character of a legal category «constitutional law system» are investigated.

Keywords: norms, a constitutional law.

УДК 349.2

Нікульшин Д.О.
депутат Київської міської ради

РОЛЬ ТРУДОВИХ КОЛЕКТИВІВ У СТИМУЛЮВАННІ ТА ЗАОХОЧЕННІ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена вивченню питання ролі трудових колективів, їх значення для стимулювання та заохочення працівників. Вивчається сутність та види стимулювання працівника через трудовий колектив на ефективність його роботи, задоволення моральних та матеріальних потреб, розкриваються види та функції стимулювання та заохочення працівників.

Ключові слова: трудові колективи, стимулювання, заохочення, працівники.

В умовах ринкових відносин, становлення нових форм власності найбільш важливим та актуальним постає питання нормативного закріплення та механізму реалізації повноважень трудових колективів, зокрема у сфері стимулювання та заохочення працівників. Питанням щодо повноважень трудових колективів, які стосуються стимулювання та заохочення працівників, а також порядку застосування заохочень останнім часом сучасними науковцями не приділяється достатньої уваги. За радянських часів проблему у визначеній сфері досліджували А.І. Кіпріанов, Л.С. Кузнецова, В.А. Ойгензіхт, Р.З. Лівшиць, І.П. Плєв. Однак з часів незалежності, а також «змін, що відбулись у суспільно-політичному житті пострадянських країн, у тому числі й України, дані проблеми залишаються поза увагою науковців»[1,с.35].

З огляду на недостатнє вивчення цього питання в нових соціально-економічних, а також соціально-політичних умовах у науковій літературі з трудового права, необхідно визначитись з правовою природою понять «стимулювання» та «заохочення»; з'ясувати, який вплив здійснює стимулювання та заохочення на працівників в сучасних умовах; визначити, яку роль відіграють трудові колективи у стимулюванні та заохоченні працівників, що в подальшому дозволить провести дослідження щодо повноважень трудових колективів в цій сфері та визначити необхідність закріплення таких повноважень, їх розширення чи звуження в сучасних умовах переходу до ринкової економіки.

Досліджуючи питання повноважень трудових колективів, Г.В. Смолін вказує, що «саме в трудовому колективі формується чесне сумління, творче ставлення до справи, створюється трудовий настрій, забезпечується працівникам умови для розкриття і застосування можливостей. Тут, у так званому «малому соціальному середовищі» (трудова колективі, бригаді, дільниці та іншому підрозділі) вирішуються питання перебудови, економічної і політичної реформи. У колективі створюється такий моральний настрій, коли всі його члени проявляють глибоку зацікавленість у успіху виробництва. В ньому формується певна атмосфера, соціально-психологічний клімат, свідоме ставлення до праці. Будь-який план, будь-яка постановка чи рішення, будь-які наміри залишаються добрими поба-

жаннями, коли не знайдуть відображення у свідомості трудящих, об'єднаних у трудовий колектив»[2,с.39]. Водночас І.П. Плієв звертає увагу на неочіну роль в трудовому колективі, яку грає обговорення успіхів та недоліків в роботі, їх гласність. Трудовий успіх, як правило, знаходить підтримку в колективі, а недоліки піддаються критиці і приймаються заходи щодо їх усунення»[3,с.56].

Трудовий колектив, як соціальна ланка, «...представляє великі можливості для всебічного розвитку особистості, розкриття творчих сил людини, прояви здібностей обдарувань. Від того на скільки ефективно організована діяльність трудових колективів, залежать темпи розвитку ... економіки, а в кінцевому рахунку — рівень добробуту членів нашого суспільства», — роблять висновок С.А. Крючковський та В.В. Антонечко[4,с.4]. З цього приводу Н.П. Лукашевич зазначає, що «колеги по роботі виступають не тільки як суб'єкти спілкування, але і, у своєму сукупному впливі, виконують функцію соціально-психологічного стимулювання, створюючи сприятливий або негативний моральний клімат в колективі»[5,с.79].

Стимулювання трудової діяльності є одним з проблемних питань повноважень трудових колективів. В.А. Шаховий та С.А. Шапіро характеризують стимулювання праці як комплекс заходів, які застосовуються до працівників з метою підвищення ефективності праці працівників[6,с.174], а «ефективне стимулювання працівника сприяє перш за все підвищенню загальної продуктивності», — праці вказує Н.П. Лукашевич[5,с.74], визначаючи, що «під стимулюванням звичайно розуміють вплив на трудову поведінку працівника через усвідомлення особисто-значущих умов (трудова ситуація), що спонукають його діяти певним чином. Тим самим створюються, з однієї сторони, сприятливі умови для задоволення потреб робітника, а з іншої сторони — забезпечується трудова поведінка, необхідна для успішного функціонування підприємства, у т.ч. відбувається своєрідний обмін діяльністю»[5,с.73].

В.М. Шепель зазначає, що «стимулювання полягає в тому, щоб вклонити людину до праці, цілеспрямовано викликати у неї певні почуття, активізувати мислення»[7,с.132], тому характеризує стимулювання праці як комплекс соціально-економічних, ідеологічних та психолого-педагогічних умов, форм, методів направленої впливу на свідомість людей, які забезпечують формування у них поважного відношення до праці, колективної свідомості[7,с.124]. На думку А.І. Кіпріанова та Л.С. Кузнецової стимулювання праці є одним з важливіших засобів, який в змозі посилити необхідні, корисні для суспільства якості особистості і ослабити ті з них, які несуть негативний характер[8,с.118].

В цілому можна дати наступну класифікацію стимулів, в основу якої покладено систему потреб та інтересів. До числа матеріальних відносяться: стимули, які мають у своїй основі турботу індивіда про матеріальну винагороду (особиста матеріальна зацікавленість); стимули, направлені на поліпшення умов праці; стимули, направлені на поліпшення загальних умов життя (житло, побутове обслуговування, організація дозвілля)[8,с.113]. До нематеріальних стимулів відносяться: соціально-психологічні, що знаходять свій вираз у громадському визнанні, підвищенні особистого престижу в трудовому колективі; творчі стимули, які реалізуються шляхом підвищення кваліфікації, проходження стажування або направлення у відрядження; вільний час — додаткова відпустка, гнучкий графік праці.

Людина в системі сучасного виробництва все більш виступає як цілісна особистість у всьому різноманітті своїх потреб та інтересів. В системі стимулів все більше значення набуває прагнення до творчості, до активної суспільної діяльності, участі у справах колективу, бажанню отримати визнання і оцінку своєї праці.

В сучасних умовах істотно ускладнилась структура потреб, інтересів людини, незмірно зросла вимогливість до умов і змісту праці, зацікавленість в перспективах росту кваліфікації і суспільного поступу. Виявився широкий діапазон моральних потреб і інтересів особистості: люди стали більш чуйними до питань всередині колективних відносин, особистісного престижу, всієї моральної атмосфери в колективі. Та ж заробітна платня виступає тепер для робітника не просто як сума грошових коштів, необхідна для задоволення елементарних потреб, а як засіб задоволення потреб соціального і духовного порядку. Люди бажать мати благоустроєне житло, сучасні побутові прилади, здійснювати пізнавальні подорожі, частіше відвідувати видовищні заходи та інше. Трудящі в сучасних умовах проявляють такий широкий діапазон матеріальних запитів, і вони настільки тісно переплетені з духовними і моральними потребами, що стає природним включати моральні аспекти в саме поняття особистої матеріальної зацікавленості[8,с.114]. Н.П. Лукашевич виходить з того, що моральні стимули пов'язані з потребами людини у визнанні та повазі, схваленні[5,с.78].

«Велике значення набуває моральне стимулювання людей», — зазначає Ю.П. Орловський[9,с.21]. «Зазвичай прийнято вважати, що моральні стимули, якщо вони не підкріплюються матеріальним заохоченням, можуть ослабнути. Але вірно і зворотне: матеріальне стимулювання не ефективно, якщо воно ігнорує моральну сторону справи. Якою би вагомою не була матеріальна винагорода, сама по собі вона не може задовольняти моральної потреби людини в повазі та самоповазі. Вона повинна супроводжуватися формою морального заохочення і сама виконувати цю функцію»[8,с.119], — такої думки дотримуються А.І. Кіпріанов і Л.С. Кузнецова.

В практиці застосування заохочень не завжди можливо відокремити моральні стимули від матеріальних. Нерідко моральні стимули сприймаються як матеріальні, а матеріальні стимули оцінюються людьми як важливий моральний фактор визнання їх праці. Широко поширена практика поєднання матеріального і морального стимулювання. Однак, моральні стимули застосовуються не тільки з матеріальними, але і мають самостійне значення. Ці стимули (оголошення подяки, нагородження почесною грамотою, занесення до Книги пошани, на Дошку пошани) підкреслюють лідируючу роль працівника за трудовими показниками, дають високу оцінку виробничим результатам[9,с.21].

І.П. Плієв вказує, що до числа важливих соціальних факторів росту виробництва відноситься матеріальне і моральне стимулювання, яке стоїть в одному ряду з такими категоріями як виховання відповідальності і свідомості, товариська критика і самокритика, повсякденний вплив колективу[3,с.56].

Наряду з організацією праці, виробничим вихованням стимулювання активно впливає на свідомість людей, на став суспільних відносин колективу. Стимулювання — це навмисне створення певних ситуацій на виробництві[10,с.14]. В цих ситуаціях задовольняються найважливіші потреби і інтереси людей,

здійснюється суспільна оцінка їх вкладу в народний добробут. Тому стимулювання праці потрібно розглядати не тільки як систему умов праці, форм та методів спрямованого впливу на свідомість людей, але й як певну комбінацію цих компонентів, відтворюючих конкретну виробничу ситуацію. Саме ту ситуацію, в якій задовольняються найважливіші потреби і інтереси людей, здійснюється суспільна оцінка їх праці [7, с.125].

Негативний вплив на формування моральних якостей особистості здійснює не лише невміла організація матеріального стимулювання, але взята в нерозривному зв'язку з усією системою виховання і морального заохочення, вона стає найважливішим засобом закріплення та розвитку позитивних моральних якостей. Під впливом матеріальних і моральних стимулів у нормах повсякденної поведінки закріплюються товариські і відносини взаємодопомоги, швидше входить в звичку потреба праці на загальну користь [8, с.119].

Зацікавленість робітників в результатах праці в значному ступені залежить від ефективності матеріальних стимулів. Вони включають до себе, перш за все, оплату праці та різні пільги. Успішна робота підприємства, висока трудова активність людей завжди була пов'язана з матеріальною зацікавленістю в результатах праці. І навпаки, відсутність такої зацікавленості, зрівняння у розподільних відносинах негативно позначається на відношенні робочих та службовців до своїх трудових обов'язків. В оплаті праці робочих суттєву роль грають надбавки та доплати, які стимулюють високу якість та ефективність праці кожного робітника. Їх виплата залежить тільки від результатів праці, її якості [9, с.14-15].

«Великий вплив на збільшення трудової активності людей здійснює задоволення житлових потреб робітника, покращення побутового обслуговування населення. Можливість покращення житлових умов стабілізує трудові відношення, збільшує зацікавленість працівників у творчому труді на даному підприємстві» [9, с.13]. Цієї думки дотримується В.М. Шепель, який вказує, що провідним методом стимулювання є заохочення, що виступає у вигляді заходів матеріального та морального спонукання людей до свідомого відношення до праці [7, с.138-139].

Заохочення пов'язано з оціночними діями і спеціально призначено для стимулювання, схвалення та нагородження заслуженої поведінки [11, с.30]. Заохочення виконує ряд функцій:

– стимулюючу, оскільки вони розвивають соціально-правову активність людей. Заохочення, як правовий стимул, впливає на формування правової мотивації. В основі цього процесу полягає привабливість законодавчо закріплених можливостей отримати додаткові матеріальні блага;

– виховну. Заслужені, своєчасні заохочення впливають не тільки на осіб, які їх отримали, але й, що не менш важливо, на оточуючих, викликаючи прагнення слідувати прикладу найкращих. Заохочення створюють у людини «позитивний психологічний настрій» [12, с.402] і, викликаючи відчуття задоволення, показують зразок добросовісної діяльності, надихають людей до прояви ініціативи, до творчості [13, с.203].

В.І. Щербина вважає, що будь-який працівник, який добросовісно ставиться до роботи або має трудові здобутки, що значно перевищують звичайні, повсякденні вимоги до працівників, має право претендувати на заохочення,

а дисциплінарне законодавство повинно забезпечити йому таку можливість. Оскільки безперечним є той факт, що своєчасно і справедливо застосоване дисциплінарне заохочення може мати більший ефект для формування правомірної поведінки [14, с.292]. Тому слід погодитися, що заохочення за своєю сутністю є суспільним визнанням результатів високопродуктивної, високоякісної, бездоганної та сумлінної праці [1, с.35].

Заходи позитивного стимулювання, зважаючи на їх різноманітність, можуть бути об'єднані в такі групи: нагородження осіб, які відзначились; виявлення особи, яка відзначилась, громадської поваги; надання матеріальних пільг та переваг, або морального заохочення; виявлення державної довіри. У зв'язку з цим практичне значення має визначення цього поняття. Заохочення – це блага матеріального або морального характеру, пільги чи переваги, якими роботодавець відзначає трудові заслуги працівника [14, с.287].

Підводячи підсумок вище викладеному, слід зробити такий висновок: трудовий колектив відіграє як пряму безпосередню роль в стимулюванні працівників через соціальні зв'язки, що утворюються в самому колективі, шляхом визнання досягнень працівника, забезпечення задоволення його потреби у самоствердженні та набутті певного положення в соціальній групі, так і непряму, опосередковану роль шляхом орієнтації працівника на думку колективу, виробленням у працівника почуття відповідальності перед колегами, поєднанням між собою працівників в єдину команду для досягнення певних цілей, що зумовлює відчуття духу єдності та, відповідно, стимулює на відповідальну ефективну роботу.

Список використаної літератури:

1. Машков К. Підстави застосування до працівників заохочень за трудові досягнення / Машков К. // Право України. – 2007. – № 11.
2. Смолин Г. В. Праця: ініціатива і зацікавленість / Смолин Г. В. – К.: Т-во «Знання» УРСР. – 1990. – 48.
3. Плиев И. П. Полномочия производственных коллективов / Плиев И. П. – Орджоникидзе: Издательство «Ир». – 1987. – 144 с.
4. Трудовой коллектив: права и обязанности. / под ред. С. А. Крючковского В. В. Антоненко. М. – 1987. – 144с.
5. Лукашевич Н. П. Основы социологии труда: конспект лекций для менеджеров / Лукашевич Н.П. – К. – МАУП. 1994. – 144с.
6. Шаховой В. А. Мотивация трудовой деятельности / Шаховой В. А. Шапиро С. А. – М. – Альфа-Пресс. – 2006. – 332 с.
7. Шепель В. М. Управленческая психология / Шепель В. М. – М. – «Экономика». - 1984. – 248 с.
8. Трудовой коллектив и активная жизненная позиция. / под ред. А. И. Кяприашова, Л. С. Кузнецовой, Л. – издательство Ленинградского университета 1986. – 182 с.
9. Орловський Ю. П. Стимули добросовісного труда и ответственность за его результаты / Орловський Ю. П. – М. – ИНИОН. -1991. -44 с.
10. Попова И. М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления / Попова И. М. – К. – Наукова думка. – 1976. – с. 112

11. Малько А. В. Поощрение как правовое средство / Малько А. В. // Правоведение. — 1996. — № 3. — с.30
12. Проблемы теории государства и права: учебное пособие. / под. ред. М.Н. Марченко. — М. — Юристъ. — 2002. — 656 с.
13. Мирошник С. В. Закон и мотивация труда / Мирошник С. В. М. — Ростов-на-Дону. — Издательский центр «Март». — 2003. — 256 с.
14. Щербина В. І. Трудове право України: навчальний посібник / Щербина В.І. — К. — Видавництво «Істина». — 2008. — 384 с.

Никулшин Д.О. Роль трудовых коллективов в стимулировании и поощрении работников. — Статья.

Статья посвящена изучению вопроса роли трудовых коллективов, их значения для стимулирования и поощрения работников. Изучается сущность и влияние стимулирования работника через трудовой коллектив на эффективность его работы, удовлетворение моральных и материальных нужд, раскрываются виды и функции стимулирования и поощрения работников.

Ключевые слова: трудовые коллективы, стимулирование, поощрение, работники.

Nikulshin D.O. Role of labor collectives in stimulation and encouragement of workers. — Article.

Article is devoted studying a question of a role of labor collectives, their values for stimulation and encouragement of workers. The essence and influence of stimulation of the worker through labor collective on efficiency of its work, satisfaction of moral and material needs is studied, kinds and functions of stimulation and encouragement of workers reveal.

Keywords: labor collectives, stimulations, encouragement, workers.

УДК 346.2

Грудницкая С.Н.

к.ю.н., проф., зав. сектором отдела

проблем модернизации хозяйственного законодательства

Института экономико-правовых исследований НАН Украины, г. Донецк

ФИЛИАЛЫ И ПАРТНЕРСТВА КАК ПРЕДПРИЯТИЯ БЕЗ ПРАВ ЮРИДИЧЕСКОГО ЛИЦА

В статье рассмотрены особенности правового статуса филиалов и партнерств. Обоснована целесообразность их квалификации как предприятий без прав юридического лица. Обозначены направления кодификации в ХК Украины правовых норм о филиалах и партнерствах.

Ключевые слова: правовой статус, филиал, партнерство, предприятие, права юридического лица, органы местного самоуправления, хозяйственные отношения.

136

В последнее время очень актуализировался вопрос распределения полномочий государственных органов и органов местного самоуправления, что связано с преобладающей замкнутостью финансовых потоков на центр и ущербным влиянием этих процессов на динамику развития экономических регионов. Один из механизмов узурпации финансовых потоков столицей Украины строится на особенностях правового положения филиалов по действующему законодательству. Практика изобилует примерами, когда бывшие самостоятельные крупнейшие предприятия того или иного региона низводятся в статус обособленных структурных подразделений (филиалов) новоявленных компаний «офисного типа», преуспевших в технологиях передела собственности, которые, как правило, расположены в столице, куда и перераспределяются финансовые потоки. В результате жители того или иного региона (территориальные громады) лишаются той или иной доли финансового обеспечения региона, где наиболее показательным является соответствующее уменьшение налоговых поступлений. Не смотря на то, что филиалы по закону состоят на налоговом учете по своему местонахождению и уплачивают налоги на результаты своей деятельности сами либо же при уплате консолидированного налога перечисления в местные бюджеты осуществляет центральный офис, существуют ряд внутренних механизмов перераспределения доходов от деятельности между предприятием и его филиалом. Движение денежных средств, движение товарно-материальных ценностей между головным предприятием и филиалом не влияет на их валовые расходы и валовой доход, поскольку такие операции не могут быть расценены как продажа с позиций Закона «О налогообложении прибыли предприятий» от 22.05.1997 г. Являясь единым юридическим лицом, заключать договоры гражданско-правового характера между собой они не могут. По той же причине невозможен и переход права собственности на товарно-материальные ценности [1, с. 41]. Можно представить, к примеру, сложность положения города, в котором на правах филиала окажется градообразующее предприятие, реализацию произведенной продукции которого осуществляет головное предприятие. Тем не менее, предприятие, находящееся в той или иной местности, пользуется местными ресурсами, и не должно быть индифферентным к местным интересам. Проблемами правового статуса филиалов занимались В.Щербина [2], И.Щербак [3], О.Подчерковный [4], в то же время партнерства как вид субъектов хозяйствования практически не были предметом рассмотрения в отечественной науке и в аспекте комплексного рассмотрения этих двух категорий в законодательстве как предприятий без прав юридического лица вопрос еще не ставился.

Целью этой статьи является обоснование подхода к филиалам и партнерствам как предприятиям без прав юридического лица, что должно соответствующим образом отразиться на особенностях их правового статуса, в том числе в отношениях с органами местного самоуправления.

В Конституции Украины (ст. 1) закреплено, что Украина — суверенное и независимое, демократическое, социальное, правовое государство. Становление в Украине такого государства предполагает формирование гражданского

137