

ПОНЯТТЯ І ЗНАЧЕННЯ ЗАОХОЧЕНЬ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

КОРИТЦЕВ Гліб Ігорович - заступник начальника Головного юридичного управління Харківської обласної державної адміністрації

УДК 349.22

В статті досліджується природа поняття трудові поощрення, виділяються їх головні значення во время реалізації працівниками своїх трудових прав, досліджується система поощрених с правової позиції, а також виділяються складові компоненти системи поощрених.

Ключові слова: *трудове право, працівник, заохочення, праця, робочий час.*

Не виникає сумніву, що від збільшення економічних результатів у діяльності підприємств, установ, організацій різних форм власності буде залежати і зростання локальних, індивідуально-договірних заходів морального й матеріального стимулювання праці працівників. На жаль, й досі продовжує існувати ситуація, коли працівникам затримують або взагалі не виплачують заробітну плату протягом декількох місяців, відправляють їх у відпустки без збереження заробітної плати, у масовому порядку звільняють із роботи, мотивуючи це реорганізацією підприємства. У таких умовах під загрозою продовжує перебувати сам інститут заробітної плати, не кажучи вже про впровадження на підприємствах системи різних заохочень за трудові досягнення працівників. Тому прийняття нового Трудового Кодексу України покликане змінити вище зазначену негативну ситуацію, а також підвищити роль і значення правових гарантій у забезпеченні трудових прав громадян, зокрема щодо стабільності у виплаті заробітної плати так й реалізації системи заохочень.

Проблеми стимулювання праці були досліджені в працях багатьох вчених, зокрема: М.Г. Александрова, В.С. Андрєєва, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, Л.Я. Гінзбурга, С.О. Іванова, І.Д. Копайгори, О.В. Лавриненка, Л.І. Лазор, Р.З. Лівшиця, Л.Я. Островського, А.Є. Пашерстника, О.С. Пашкова, П.Д. Пилипенка, О.І. Процевського, В.М. Скобелкіна, О.І. Ставцевої, П.Р. Стависького, Л.О. Сироватської, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої та інших. Але, незважаючи на актуальність даної тематики, в науці трудового права бракує у зазначеній сфері загальних теоретичних досліджень, які б відповідали сучасним ринковим тенденціям та світовій економічній ситуації.

Мета цієї наукової статті полягає у дослідженні природи поняття трудові заохочення, виокремленні їх головних значень під час реалізації працівниками своїх трудових прав, дослідженні системи заохочень з правової позиції, а також виокремленні складових компонентів зазначеної системи.

Успішний розвиток будь-якої організації в ринкових умовах об'єктивно неможливо без використання сучасних прогресивних правових форм системи заохочень працівників. Заохочення є провідним соціально-правовим засобом ефективності праці, його раціональності й формування позитивної поведінки працівників, адже обов'язковим елементом предмету трудового права є відносини з приводу заохочення працівників [1, с.365].

Сутність і значення заохочень у трудовому праві як соціально-правового інструмента керування працею можна визначити завдяки розумінню таких категорій, як: “стимул”, “мотив”, “заохочення”. Завдяки аналізу природи таких понять можна досягнути мети цієї статті. Так, вчені О.М. Крапівін, В.І. Власов вважають, що існуюча система стимулювання, під якою мається на увазі, що, досягнувши результатів, працівник одержує певну винагороду понад свою основну заробітну плату, морально застаріла. На їхню думку, стимулювання праці є ефективним мотивом для того, щоб працівник виконував поставлені перед ним завдання. Що ж стосується основної заробітної плати – ставки й окладу, то вони практично не виконували стимулюючої ролі [2, с.183].

Впровадження терміна “заохочення” найчастіше спостерігається в нормативно-правових актах і в роботах багатьох юристів, що розглядають питання посилення зацікавленості суб’єктів права в активному виконанні приписань правових норм різного рівня. Однак не завжди це поняття має однакове смислове навантаження. Так, деякі юристи й науковці не роблять відмінностей між термінами “заохочення” і “стимулювання”, уживаючи їх як синонімічні за своїм походженням [3, с.157]. На їхню думку, процес стимулювання працівників здійснюється винятково на підставі застосування заходів заохочення [4, с.85]. Підтримуючи означене наукове твердження, зазначимо, що не розмежування таких термінів багато в чому пов’язане з їх етимологією. Тлумачний словник С.І. Ожегова містить наступне: “Заохотити – сприянням, співчуттям, нагородою схвалити що-небудь, збудити бажання робити що-небудь”. А також “заохочувати” – значить спонукати, будити ретельність. «Стимулювати» – спонукати до дії, давати поштовх, служити спонукальною причиною, стимулом, заохочувати [5, с.642].

Оскільки заохочення знаходить свій прояв через матеріальне та нематеріальне стимулювання працівників, І.В. Тищенко вважає, що “матеріальне заохочення – це реальна одержувана винагорода, яка була заздалегідь обіцяна за витрачену високопродуктивну й високоякісну працю” [6,

с.114]. З таким визначенням не можна повністю погодитись тому, що неприпустимо матеріальне заохочення звужувати до винагороди і тим більше до заробітної плати, яка є самостійним інститутом трудового права.

Однак більшість вчених-юристів розділяють дані поняття, розглядаючи заохочення як вид стимулювання [7, с.6-8; 8, с.38-39]. Дійсно, зазначену точку зору можна підтвердити твердженням, що стимулювання є одне з тих діалектичних понять, яке виражає тотожність, охоплює єдність двох відносних протилежностей – заохочення й відповідальності. Отже, якщо відповідальність є негативною стороною методу стимулювання праці, тоді заохочення представляє його позитивну сторону.

Цікавою є думка С.В. Мирошника, який стверджує, що поняття “заохочення” слід розглядати в широкому (як синонім терміна “стимулювання”) і вузькому (як самостійний вид стимулу) змісті слова. Якщо розглядати у широкому змісті “заохочення” охоплює всі види правових стимулів, а у вузькому змісті слова – воно є самостійним видом правового стимулу. Заохочення як стимул у цьому випадку виражається в різних законодавчо визначених можливостях працівника, що доповнюються заходами державної підтримки [9, с.7]. Проте у рамках трудового права більш кращим є розгляд “заохочень” у вузькому змісті, тобто як можливість передачі суб’єктові права певної частки благ матеріального або духовного характеру при належній поведінці працівника. У цьому змісті застосування заохочення завершується з моментом одержання реального блага працівником, яке не носить триваючого характеру у часі.

Досліджуючи співвідношення системи заохочення з таким стимулом праці, як заробітна плата необхідно зауважити, що незважаючи на пріоритет останньої в системі матеріального стимулювання праці, розгляд заохочення як додаткового, другорядного способу впливу є не зовсім правильним. Більше того, якщо за своєю природою розглядати заробітну плату, як винагороду, виплачувану працівникові за виконання роботи (яка є корисною дією, але зовсім не пов’язана з перевищенням звичайних ви-

мог працівника), то заохочення є ефективним засобом мотивації до реалізації трудових функцій працівника на більш високому творчому рівні. У ситуації позитивної мотивації заохочувальними заходами в якості спонукальної сили бажаної поведінки виступають не тільки зовнішні приписи, але й власний інтерес кожного окремого працівника, його особиста зацікавленість у підвищенні своєї працездатності.

Крім того, заохочення є більш ефективним способом досягнення цілей роботодавця, ніж стягнення (погроза стягнення). У сенсі означеного представляється можливим погодитися з тим, що є такі сфери людської діяльності, як, наприклад, прояв виробничої, службової, суспільної або іншої ініціативи або різні творчі професії, де досягнення високих результатів під загрозою застосування примусових заходів вбачається просто недоречним [10, с.94].

Виняткова важливість системи заохочень знаходить свій прояв в тому, що вона сприяє удосконалюванню особистості кожного окремого працівника, стає своєрідним поштовхом у його професійному зрості, новаторстві й творчому підході. Адже формування належної поведінки працівників – найважливіший підхід у трудовому праві, що дозволяє прагматично розглядати проблеми ефективності праці й домагатися результатів, на які націлено правове регулювання [11, с.282].

Викликає особливий інтерес розгляд “заохочення” через призму його правового регулювання. С.С. Алексєєв відзначає, що “заохочення” виступає в якості одного з елементів правового регулювання. “Заохочення” є присутнім при інформаційному й ціннісно-орієнтаційному впливі та характеризує власний юридичний вплив [12, с.210-211].

Правове стимулювання правомірної поведінки й правової активності працівників здійснюється шляхом впливу на особу через закріплення в трудовому праві умов і порядку одержання матеріальних і інших соціальних і духовних цінностей, здатних задовольнити відповідні потреби кожного працівника, а також установлення організаційно-правових засобів перевірки рівня ділових і політичних якостей працівника.

У науковій літературі правовому заохоченню надають риси особливого засобу позитивного соціально-правового впливу на поведінку працівника з метою породження й підтримки суспільно-значущої трудової активності, у результаті застосування якої винагороджується заслужена поведінка суб'єкта трудових правовідносин й реалізується взаємний інтерес особи, суспільства й держави [13, с.105-108]. Але з цього твердження необхідно зауважити наступне. Оскільки заохочення мають як матеріальну, так і нематеріальну природу, доречно ввести в обіг поняття правове заохочення, адже реалізація будь-яких трудових заохочень на підприємстві відбувається на диспозитивних законодавчих нормах, що знаходять свій прояв у чинному національному законодавстві України. Наприклад, Наказ про “Порядок та умови заохочення осіб рядового і начальницького складу Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України грошовою винагородою” від 14.11.2011 р. № 306 регламентує застосування грошових винагород особам рядового і начальницького складу зазначеної служби, Постанова “Про порядок і розміри грошового забезпечення та заохочення військовозобов'язаних” від 23.11.2006 р. № 1644 забезпечує зазначеним особам грошові виплати та заохочення.

Таким чином, можна визначити, що правові заохочення – визначена нормативно-правовими актами або така, що їм не суперечать, матеріальна або не матеріальна (моральна) винагорода за сумлінну працю працівника з метою подальшої їх мотивації для збереження існуючого професійного рівня так й до його майбутнього підвищення”. Заохочення, що стимулюють працівників, установлені в організації в рамках системи оплати праці, є правовими стимулами. Мотиваційний вплив цих правових стимулів полягає у впливі на внутрішній мир людини: його інтереси, потреби, цілі, мотиви, волю, установку тощо. Саме через мотиваційні канали багато в чому здійснюється соціально-психологічний механізм дії права.

Вчений А.В. Малько класифікує правові стимули по галузевій приналежності, залежно від сфери використання, залежно від

часу дії та інше. Можна зробити висновок, що стимулюючі виплати у сфері трудових правовідносин характеризуються матеріально-правовим, постійним засобом формування певної поведінки працівника. Вчений також дотримується думки, що “правові стимули” часто розуміють досить вузько, пов’язуючи їх лише з “заохоченнями”. Заохочення виступають самими потужними стимулюючими факторами, сильніше всіх інших викликають зацікавленість суб’єктів у певній поведінці, створюючи для них режим найбільшого сприяння. Однак це не означає, що тільки заохочувальні заходи можуть здобувати статус стимулюючих. Усе багатство стимулюючих засобів у правовому регулюванні не можна зводити тільки до заохочення, тому що тим самим заперечуються стимулюючі можливості цілого ряду позитивних юридичних інструментів: надбавок, пільг, суб’єктивних прав [14, с.27-31].

Виходячи з того, що категорія правових заохочень широке поняття на відміну від більш вузького – заохочення за трудові досягнення, воно формується з інституту заробітної плати та усіх існуючих видів заохочень. Заробітна плата є джерелом задоволення матеріальних інтересів працівників. У зв’язку із цим її необхідно розглядати як одну з головних форм матеріального стимулювання праці працівників.

Таким чином, системі трудових заохочень притаманні наступні риси:

1. Стимулюючий характер. Можна стверджувати, що заохочення – це правовий стимул, який створює режим сприяння для задоволення власних інтересів суб’єкта трудових правовідносин. Необхідно відзначити, що за своїм характером заохочення можна поділити на матеріальні й духовні, які відрізняються своєю природою. Так, заохочення, яке має духовний характер, виявляє на працівника позитивний моральний вплив і приносить йому тільки моральне задоволення. А матеріальне заохочення завжди знаходить своє вираження через грошове забезпечення працівників й, поряд з моральною задоволеністю, дозволяє працівникові одержати додатковий матеріальний дохід. Крім того, заохочення відіграють певну обмежуючу роль. Наприклад, річні пре-

міальні не лише спонукають працівника до активної трудової діяльності шляхом його зацікавленості в досягненні високого результату, що заохочується з боку роботодавця, але й побічно стримує від протиправної поведінки.

2. Адресність. Тобто, трудова діяльність конкретно обраної особи спрямована на “перевиконання” конкретним працівником своїх безпосередніх трудових обов’язків або досягнення ним загально визнаного корисного результату (впровадження особистих інноваційних технологій, професійна майстерність та інше).

Система оціночних показників діяльності працівника повинна бути адекватна змісту його трудових операцій з урахуванням тих моментів, на які працівник може безпосередньо впливати і тільки в цьому випадку заохочення стимулюють до високоефективної трудової діяльності. Наприклад, якщо помічник токаря забезпечує нормальну роботу певної кількості токарських верстатів, то його заохочення можна прив’язати до показника випуску продукції на закріплених за ним одиницях устаткування. Якщо використовуються технічно обґрунтовані норми виробітку, то існує буквально значення застосування заохочення за стовідсоткове виконання завдання.

В свою чергу, риса адресності розкривається також через той факт, що сутність стимулювання працівника полягає в тому, що він не примушується до тієї чи іншої моделі поведінки під страхом покарання. У нього є особистий вибір у поведінці, і він стимулюється до такої поведінки, у якому зацікавлено суспільство, зокрема роботодавець. В такому випадку стимулювання, головним чином, слід розглядати саме як поштовх, спрямованість прагнення працівника до досягнення чогось більшого не через острах, а через бажання працівника мати щось краще. При цьому деякі вчені до позитивних правових стимулів відносять і позитивні засоби впливу на особистість, і негативні [15, с.260-261].

Заслуженість як ознака становить основну відмінність заохочень і пільг, тому що пільга далеко не завжди встановлюється за певні заслуги, пільги здобувають характер

заохочення тільки тоді, коли таку роль на них покладає законодавець [14, с.29].

3. **Правова підстава.** Так, згідно із ст. 48 Кодексу законів про працю України роботодавець заносить до трудової книжки працівника відомості про заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації. Стаття 140 КЗпП України також передбачає впровадження заохочень за сумлінну працю, що в свою чергу позитивно може впливати на забезпечення трудової дисципліни. А ст.ст. 143 та 144 КЗпП України не тільки надають право працівникам підприємств, установ, організацій на отримання будь-яких заохочень, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку, але й визначають порядок застосування заохочень. Отже, роботодавець заохочує працівників, що сумлінно виконують трудові обов'язки (оголошує подяку, видає премію, нагороджує коштовним подарунком, почесною грамотою тощо). Інші види заохочень, перелік яких може безпосередньо і не міститись у чинному законодавстві, але не суперечить йому, визначаються колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, а також статутами й положеннями про дисципліну. За особливі трудові заслуги, перед суспільством і державою працівники можуть бути представлені до державних нагород. Також поширена практика підвищення розміру винагороди за підсумками роботи працівників за рік, які вже були відзначені заходами заохочення. Своєрідним заходом заохочення є дострокове зняття дисциплінарного стягнення.

4. **Добровільність.** У заохочувальній нормі міститься заклик зробити бажаний для суспільства й держави вчинок, але не обов'язковий для кожного окремого суб'єкта. Разом з тим, вибір такої поведінки підкріплюється обіцянкою з боку роботодавця надати працівнику певні додаткові блага. Отже, заохочення у своєму регулюючому впливі на особу жорстко не пропонує той або інший вид соціально обумовленої поведінки, а виявляє невимушений вплив завдяки привабливості й вигідності обіцяних у встановленій нормі наслідків. Таким

чином, захід заохочення встановлює такий стан волі суб'єкта, при якому останній вільний вибирати сумлінну поведінку, а з боку роботодавця пропонуються різні пільги, блага, але за умов досягнення позитивного результату з боку працівника.

При цьому заохочення, створюючи у свідомості окремих працівників і їх колективів переконання в корисності певного варіанта поведінки, служить у деякому розумінні засобом переконання: Тоді як переконання не в змозі виконати функцій заохочення.

5. **Двосторонність.** Заходи заохочення виражають насамперед інтереси тієї сторони, якій надаються відповідні матеріальні або не матеріальні (духовні) переваги. Саме це й дозволяє стимулювати з їхньою допомогою певну професійно-трудова поведінку працівників. Однак ті ж заходи заохочення одночасно забезпечують і інтереси іншої сторони, а саме роботодавця. У цьому змісті ціль впровадження системи заохочення вбачається через стимулювання сторони трудових правовідносин до обрання оптимального з погляду інтересів її контрагента варіанта. Для сторін трудових правовідносин корисність заохочень як для працівника, так й для роботодавця пов'язана з тим, що вони поєднують різні інтереси, гармонізують їх, задовольняючи сприятливими наслідками. Це одне з деяких правових засобів, що активно й ненав'язливо працює на загальну користь усього підприємства.

6. **Соціальність.** Заохочення кращих працівників через публічне визнання досягнутих успіхів (як правило, на загальних зборах в урочистій обстановці, з обов'язковим виданням відповідного наказу) підвищує задоволеність працею самого працівника, якому надається заохочення й впливає на інших членів колективу підприємства, стимулюючи останніх поліпшувати результати своєї праці [16, с. 42].

На підставі викладеного логічним буде виокремити наступні функції заохочень: а) соціального контролю, що виражається в тому, що роботодавець координує ту або іншу діяльність працівників. Причому правові заохочення носять м'який засіб корекції поведінки працівника, спонукаючи його до активної форми правової поведінки, зо-

АНОТАЦІЯ

В статті досліджується природа поняття трудові заохочення, виокремлюються їх головні значення під час реалізації працівниками своїх трудових прав, досліджується система заохочень з правової позиції, а також виокремлюються складові компоненти системи заохочень.

SUMMARY

In the article nature of concept is probed labour encouragements, selected them main values during realization of the labour rights workers, the system of encouragements is probed from legal position, and also the component components of the system of encouragements are selected.

крема до трудової; б) стимулюючі, полягає в тому, що заохочення стимулюють до виконання обов'язків за допомогою творчих дій, що перевершують звичайні вимоги, розбудовують трудову активність працівників; в) оцінюючу – через впровадження системи заохочення роботодавець дає офіційну позитивну оцінку поведінки працівника, схвалює його на загальних зборах трудового колективу, відбиває ступінь корисності діяльності для суспільства, виділяє інших кращих претендентів, що гідні заохочення.

Виходячи із усього сказаного, систему заохочення в трудовому праві можна визначити як комплекс заохочувальних заходів, закріплених і що гарантуються чинними нормативно-правовими актами держави, або локальними актами роботодавця, які надаються останнім привселюдно з метою спонукання працівника до добровільних, активних і кращих трудових досягнень.

Література

1. Венедіктов С.В. Заохочення як форма підвищення ефективності діяльності працівників ОВС України / С.В. Венедіктов // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2001. – № 16. – С. 365-367.
2. Крапивин О.М. Оплата труда. Вопросы правового регулирования / О.М. Крапивин, В.И. Власов. – М.: Ось-89, 2005. – 288 с.
3. Хныкин Г.В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих / Г.В. Хныкин // Проблемы совершенствования советского законодательства. – М.: Труды ВНИИСЗ. – № 25. – 1983. – С. 153-160.
4. Курилов В.И. Социально-правовые средства формирования поведения работников в сфере самостоятельного труда / В.И. Курилов // Правоведение, 1998. – № 2. – С. 82-102.
5. Толковый словарь русского языка: около 65000 слов и фразеологических выражений

/ С.И. Ожегов; под ред. Л.И. Скворцова. – 26-е изд., перераб. и доп. – Москва: Оникс, 2008. – 735 с.

6. Тищенко И.А. Правовые вопросы материального стимулирования промышленности / И.А. Тищенко, А.А. Фатуев. – М.: Юридическая литература, 1972. – 214 с.

7. Торган К.Э. Правовые стимулы научно-технического процесса в производственном объединении / К.Э. Торган. – М.: Юридическая литература, 1983. – С. 6-8.

8. Сейнаров Б.М. План и договор: материальное стимулирование / Б.М. Сейнаров. – М.: Наука, 1989. – С. 38-39.

9. Мирошник С.В. К вопросу о соотношении понятий “поощрение” и “стимулирование” в юридической науке / Мирошник С.В. // Юридическое образование и наука. – 2008. – № 1. – С. 7-11.

10. Петров Г.М. Метод поощрения в государственном управлении / Г.М. Петров // Советское государство и право: проблемы развития. – Самара, 1992. – С. 92-101.

11. Ацканов Т.Л. Стимулы высокоэффективного труда как проблема трудового права / Т.Л. Ацканов // Актуальные проблемы Российского права. – МГЮА, 2007. – № 1 (4). – С. 282-287.

12. Алексеев С.С. Теория права / Алексеев С.С. – М.: Бек, 1995. – 311 с.

13. Дей М.О. Основні питання стимулювання трудової активності в Україні / Дей М.О. // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 6. – С. 105-108.

14. Малько А.В. Поощрение как правовое средство / Малько А.В. // Правоведение, 1996. – № 3 (214). – С. 27-31.

15. Гребенщиков А.В. О совершенствовании института дисциплинарной ответственности / Гребенщиков А.В. – Российский ежегодник трудового права / под ред. Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд. Дом СПб. Гос. Ун-та. – № 1. – 2005. – С. 260-261.

16. Дисциплина труда. Правовое регулирование. Практика. Документы / Под ред. Ю.А. Фадеева. – М.: КонсультантПлюс, 2006. – 91 с.