

Смолярова М.Л.

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

## УМОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

**Постановка проблеми.** Складна система впливу правових стимулів на учасників трудових правовідносин для упорядкування процесу задоволення їхніх потреб та інтересів, формування соціально корисної поведінки свідчить про наявність позитивних засобів, які беруть участь у правовому регулюванні трудових відносин. Правові стимули закріплені в нормах трудового законодавства, є інструментом для ефективної реалізації норм трудового права. Вирішення проблем, пов'язаних із зростання ролі трудової ініціативності й активності учасників трудових правовідносин, продуктивності й якості праці, формуванням із цією метою ефективної системи стимулювання повинно бути визнано однією з найважливіших завдань держави.

**Огляд останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням питань, пов'язаних із правовим стимулюванням праці, присвячені роботи таких закордонних і вітчизняних учених, як: В.Б. Авер'янов, Д.О. Гавриленко, С.С. Каринський, О.В. Лавриненко, Р.З. Лівшиц, А.В. Малько, В.І. Нікітинський, Д.М. Овсянко, Є.В. Охотський, Ю.М. Старілов, М.І. Туган-Барановський та ін. У науці трудового права правові стимули розглядалися найбільш ґрунтовно і послідовно, учені їх визначають як самостійні позитивні засоби, що беруть участь у правовому регулюванні трудових відносин. До останніх досліджень у цій сфері можна віднести праці С.В. Венедіктова та М.О. Дей.

У стимулюванні учасників трудових правовідносин заохочення є ефективним

засобом спонукання їх до високоякісного виконання своїх трудових функцій. Ю.М. Старілов підкреслював, що стимулювання – це вплив суб'єктів (посадової особи, органу) на потреби, інтереси, свідомість, волю, практичну поведінку службовця, а отже, на результати його управлінської праці, державно-службової діяльності [1, с. 418]. З одного боку, стимулювання сприяє поліпшенню дисципліни, якості праці, а з другого – виховує ініціативність та відповідальність працівників. Заохочення посідають особливе місце в забезпеченні ефективної діяльності державного апарата, на думку Д.М. Овсянко [2, с. 97]. Д.О. Гавриленко вважає, що стимулювання виконує важливу роль у сфері забезпечення порядку й дисципліни [3, с. 205]. В.Б. Авер'янов зазначав, що стимулювання праці державних службовців має широкий спектр правових, економічних, соціальних і моральних аспектів, які спрямовані на адекватну оцінку кінцевих результатів їхньої праці та визначення відповідної винагороди за неї [4, с. 181]. Російський дослідник Є.В. Охотський також вважає, що стимулювання трудової діяльності може розглядатися як створення моральних і матеріальних передумов для ефективно й якісно праці, оскільки самі моральні чинники не стимулюють трудової діяльності [5, с. 235–236]. С.В. Венедіктов зазначає, що коли матеріальне стимулювання виражає ставлення до служби і праці здебільшого як до засобу забезпечення себе і своєї сім'ї всім необхідним для життя у сфері споживання, то моральне стимулювання лише забезпечує

потребу працівників у суспільному визнанні результатів їхньої службово-трудової діяльності [6, с. 55]. М.О. Дей заохочення розуміє як особливий засіб позитивного соціально-правового впливу на поведінку людей із метою породження і підтримки суспільно значущої активності, у результаті застосування якого винагороджується заслужена поведінка суб'єкта і реалізується взаємний інтерес особи, суспільства і держави [7, с. 190]. Усі дослідники розглядають заохочення як метод забезпечення трудової дисципліни та зазначають його важливу роль в ефективному стимулюванні учасників трудових правовідносин за трудовим законодавством.

**Формулювання завдання дослідження.** Метою статті є визначення умов ефективності стимулювання учасників трудових правовідносин, дослідження процесу стимулювання з урахуванням задоволення їхніх потреб та інтересів за трудовим законодавством.

**Виклад основного матеріалу.** Для ефективного стимулювання трудової діяльності учасників трудових правовідносин необхідно враховувати їхні потреби й інтереси. У «Великій радянській енциклопедії» потреби визначаються як нужда або недолік у чому-небудь необхідному для підтримки життєдіяльності організму, людської особистості, соціальної групи, суспільства загалом; внутрішній стимул активності [8, с. 439]. У «Філософському словнику» потреби визначаються як стан, зумовлений незадоволенням вимог організму, необхідних для його нормальної життєдіяльності, і спрямований на усунення цієї незадоволеності [9, с. 374]. В економіці потреби розглядаються як необхідність у чомусь, що є бажаним для підтримання життєдіяльності людини, розвитку організму, особистості, соціальної групи [10, с. 12]. У психології потреби розглядаються як особливий психічний стан індивіда, що відчувається або усвідомлюється ним як «напруга», «незадоволеність», «дискомфорт», – відбиття в психіці людини невідповідності між внутрішніми та зовнішніми умовами діяльності. Усі ці визна-

чення вказують на те, що потреби впливають на трудову ініціативність та активність людини, спрямовують її діяльність на задоволення їх. Потреби залежать від рівня розвитку людини: чим вище рівень розвитку, тим вищим буде рівень потреб, а отже, і сильнішою мотивація до праці, прагнення до професіонального росту незалежно від виду діяльності. Тому цілком зрозуміло, що потреби посідають найголовніше місце в процесі правового стимулювання учасників трудових правовідносин.

За твердженням українського вченого М.І. Туган-Барановського, існує п'ять груп потреб: фізіологічні, статеві, симптоматичні інстинкти й потреби, альтруїстичні та потреби, що не ґрунтуються на практичних інтересах [11, с. 9]. Справді, у трудовій діяльності потреби учасників трудових правовідносин можуть бути різними, але найчастіше виникають індивідуальні потреби щодо умов праці, матеріальні, оздоровчі, медичні, статусні, творчі, соціально-психологічні, духовні та культурні. Для учасників трудових правовідносин важливими є потреби матеріального характеру. Так, згідно зі ст. 143 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України, до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [12]. Зрозуміло, що саме в таких нормах встановлюється система стимулювання праці, яка передбачає заходи заохочення морального та морально-матеріального характеру, підстави та порядок їх застосування, показники продуктивності праці, за умови досягнення яких працівник має право на заохочення.

Для учасників трудових правовідносин важливу роль відіграють статусні потреби працівників. У професійному зростанні зацікавлені не тільки працівники, а й роботодавці. Згідно зі ст. 2 Закону України «Про професійний розвиток працівників», метою державної політики у сфері професійного розвитку пра-

цівників є підвищення їхньої конкурентоспроможності відповідно до суспільних потреб шляхом сприяння роботодавцю в ефективному використанні праці та забезпеченні досягнення належного професійного рівня працівниками [13]. Одним з основних напрямів діяльності роботодавців у сфері професійного розвитку співробітників має стати стимулювання професійного зростання працівників. Воно не тільки задовольняє їхні потреби, а й дає змогу підвищувати продуктивність праці на виробництві, максимально якісно виконувати свої функціональні обов'язки, освоювати нові види професійної діяльності. Прагнення учасників трудових правовідносин до кар'єрного зростання можливе за умови належного фінансування. За трудовим законодавством, фінансування професійного розвитку працівників здійснюється роботодавцем власним коштом та з інших, не заборонених законодавством джерел. Працівник також може задовольнити потреби в самореалізації, професійному власним коштом або за рахунок інших фізичних чи юридичних осіб.

Під час укладання трудового договору працівники звертають увагу на умови праці. Ці потреби пов'язані зі змістом і режимом роботи працівника. Конкретний зміст, обсяг та порядок виконання роботи на конкретному робочому місці встановлюються на підприємстві локальними актами: правилами внутрішнього трудового розпорядку, технологічними картками та робочими інструкціями. Водночас значна кількість умов праці визначається сторонами трудового договору під час його укладення.

Потреби у творчості пов'язані із прагненням працівника виконувати нестандартні завдання і брати участь в інноваційних проєктах підприємства. У стимулюванні таких працівників варто зважати не тільки на професійні здібності, а й на їхні особисті мотиви: потреби, інтереси, пріоритети. Це допоможе максимально активізувати творчі здібності кожного працівника, спрямувати трудову ініціативність та активність працівників на

досягнення конкретних інноваційних і економічних результатів підприємства. Доречними для задоволення потреб у творчості будуть такі види стимулювання, як: заохочення, надбавки, доплати, компенсації та пільги.

Не менше значення соціально-психологічних потреб учасників трудових правовідносин. Вони залежать від налагоджених організаційно-управлінських відносин на підприємстві, які спрямовані на організацію й управління трудовим колективом і спричинені необхідністю обговорення, розроблення й ухвалення колективного договору й інших локальних нормативних актів.

Потреби учасників трудових правовідносин можуть змінюватися із часом, а також розвиватися. За задоволення одних потреб у них можуть з'явитися інші. Учасники трудових правовідносин самостійно визначають для себе важливість тієї чи іншої потреби. На появу потреб впливають внутрішні та зовнішні умови. До внутрішніх умов можна віднести виховання, компетентність, соціальний статус, ціннісні орієнтації, психологічні характеристики. До зовнішніх умов – побутові, соціальні, економічні та політичні. У трудових відносинах спостерігається різне ставлення до потреб залежно від віку працівників. Молоді працівники прагнуть кар'єрного зростання, тому в них домінують потреби в досягненнях у праці. Працівники з досвідом віддають перевагу стабільним трудовим відносинам, сприятливому соціально-психологічному клімату та корпоративній культурі в трудовому колективі.

Характеризуючи потреби працівників, необхідно зазначити наявний взаємозв'язок потреб і трудової діяльності. Потреби породжують трудову діяльність, але і трудова діяльність може впливати на появу нових потреб працівника. Потреби працівників, що з'являються під час трудової діяльності, найчастіше мають повторювальний характер. Якщо потреби працівника були задоволені, то в процесі виконання трудової функції вони знову можуть виникнути. Можлива як зміна

форми їх вияву, так і важливість їх для працівника. Для одних працівників важливо задовольнити будь-яким способом свої потреби, інші ж здатні нехтувати ними для задоволення зовсім інших потреб.

А.В. Малько вважає, що до умов ефективності правових стимулів і правових обмежень можна, зокрема, віднести такі: адекватність правових стимулів і правових обмежень (форми) інтересам, мотивам і настановам (зміст), їхню гнучкість; досконалість законодавства та правозастосовної діяльності; рівень правової культури суспільства й окремої особистості; стан законності; створення конкретної, чіткої, зрозумілої й доступної кожному громадянину системи стимулів і обмежень у праві; індивідуальний і диференційований підходи до їх реалізації; системна єдність, комплексність у використанні даних юридичних засобів [14, с. 161–162].

Як слушно зазначає Ю.І. Матвеева, законодавство як інструмент соціального розвитку в нашому суспільстві повинно виконувати свої функції так, щоб не обмежуватися лише «однобічною», приписною чи заборонною дією. Право повинно бути засобом законодавчого закріплення таких юридичних норм, у межах яких стимулюватимуться самостійні, відносно вільні (тому заздалегідь не передбачені) акти законслухняної поведінки. У поєднанні, взаємодії самостійних дій із чіткими, але достатньо рухомими вимогами норм закону і може бути досягнута максимальна соціальна ефективність законодавства [15, с. 33].

Ефективність правового стимулювання не зводиться до правомірної поведінки учасників трудових правовідносин. Ця важлива і досить широка проблема охоплює багато складних питань: чи можна вважати ефектив-

ними правові стимули, якщо вони не будуть соціально цінними для учасників трудових правовідносин? Чи є доступ до інформації для учасників трудових правовідносин щодо чинної системи стимулювання на підприємстві? Чи переглядається система стимулювання на підприємстві у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці?

На нашу думку, ефективність можна розглядати як ступінь реалізації соціальної цінності правових стимулів, задоволення інтересів учасників трудових правовідносин та упорядкування трудових відносин. Поширення інформації про системи стимулювання, його завдання і стимули має велике соціальне значення, що створює передумови для ефективного стимулювання учасників трудових правовідносин.

**Висновки.** Аналіз юридичної літератури дозволяє зробити декілька важливих теоретично-практичних висновків:

– більшість авторів слушно вважають, що ефективність правового стимулювання визначається тим, наскільки його реалізація сприятиме досягненню цілей, поставлених перед правовим стимулюванням, тобто ступенем досягнення відповідних цілей;

– інтерес як вираз потреби є об'єктивною необхідністю впливу життєвих умов суспільства на учасників трудових відносин із метою відтворення їхніх сутнісних біологічних і соціальних властивостей (індивідуальних, колективних та загальносуспільних інтересів);

– умовами ефективності стимулювання є обставини, що сприяють максимальній реалізації соціальної цінності права, дають змогу повніше задовольняти інтереси учасників трудових правовідносин, а також супутні чинники, спрямовані на виконання ними дій для досягнення цієї цінності.

### **Анотація**

У статті визначаються умови ефективності стимулювання учасників трудових правовідносин. На основі теоретичного аналізу наявних в юридичній науці поглядів розкривається процес стимулювання учасників трудових правовідносин з урахуванням задоволення їхніх потреб та інтересів за трудовим законодавством.

**Ключові слова:** правові стимули, учасники трудових правовідносин, ефективність стимулювання, інтереси, потреби, соціальна цінність.

### **Аннотация**

В статье определяются условия эффективности стимулирования участников трудовых правоотношений. На основе теоретического анализа существующих в юридической науке взглядов раскрывается процесс стимулирования участников трудовых правоотношений с учетом удовлетворения их потребностей и интересов по трудовому законодательству.

**Ключевые слова:** правовые стимулы, участники трудовых правоотношений, эффективность стимулирования, интересы, потребности, социальная ценность.

### **Smoliarova M.L. Conditions for the effectiveness of incentives for participants in legal labor relations**

#### **Summary**

The article defines the conditions for the effectiveness of incentives for legal labor relations. On the basis of theoretical analysis of existing views in jurisprudence reveals the process of encouraging the participants of legal labor relations tailored to meet their needs and interests in the labor legislation.

**Key words:** legal incentives, participants of legal labor relations, effectiveness of incentives, interests, needs, social value.

#### **Список використаних джерел:**

1. Старилов Ю.Н. Службное право: учебник. М.: БЕК, 1996. 698 с.
2. Овсянко Д.М. Административное право: учебное пособие / под ред. Г.А. Туманова. М.: Юрист, 1999. 448 с.
3. Гавриленко Д.А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение. М.: Наука и техника, 1988. 328 с.
4. Державна служба в Україні: організаційно-правові основи і шляхи її розвитку / за заг. ред. В.Б. Авер'янова. К.: Ін Юре, 1999. 272 с.
5. Службная карьера: учебно-методическое пособие / под общ. ред. Е.В. Охотского. М.: Экономика, 1998. 302 с.
6. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Національний ун-т внутр. справ. Харків, 2004. 186 с.
7. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Національний ун-т внутр. справ. Харків, 2005. 212 с.
8. Большая советская энциклопедия: в 30 т. / гл. ред. А.М. Прохоров. 3 изд. М.: Советская энциклопедия, 1975. Т. 20: Плата – Проб. 608 с.
9. Философский словарь / под. ред. И.Т. Фролова. 5 изд. М.: Политиздат, 1987. 590 с.
10. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація праці: підр. К.: КНЕУ, 2011. 397 с.

11. Туган-Барановский М.И. Психологические факторы общественного развития. Мир божий. 1904. Август. 22 с.
12. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р., станом на 11 жовтня 2018 р. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50.
13. Про професійний розвиток працівників: Закон України від 5 липня 2012 р., станом на 1 січня 2013 р. Відомості Верховної Ради. 2012. № 39. Ст. 462.
14. Малько А.В. Стимулы ограничения в праве. 2- изд., перераб. и доп. М.: Юристъ, 2004. 250 с.
15. Матвеева Ю.І. Соціальна ефективність правових норм. Наукові записки. Том 53. Юридичні науки. 2006. С. 31–35.