

проректор з організаційної роботи  
Херсонського економіко-правового  
інституту, кандидат юридичних наук

## ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ЗАСІБ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

Стаття присвячена дослідженню заохочення, яке є глобальним за своїм характером явищем, сприяє еволюції людства, розвитку всіх задатків кожної особистості та реалізації потенціалу кожного, хто прагне отримання результату й дотримується соціально корисної поведінки. У трудовому праві заохочення виконує стимулюючу функцію, виступає формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, сприяє вчиненню ним корисних творчих дій, які перевищують звичайні нормальні вимоги.

**Ключові слова:** заохочення, працівник, роботодавець, матеріальне заохочення, моральне заохочення.

Стаття посвящена исследованию поощрения, являющемуся глобальным по своему характеру явлению, способствующему эволюции человечества, развитию всех задатков каждой личности и реализации потенциала каждого, кто стремится к получению результата и придерживается социально полезного поведения. В трудовом праве поощрение выполняет стимулирующую функцию, выступает формой содействия добросовестному выполнению работником своих трудовых обязанностей, способствует совершению им полезных творческих деяний, превышающих обычные нормальные требования.

**Ключевые слова:** поощрение, работник, работодатель, материальное поощрение, моральное поощрение.

The article investigates the promotion, which is global in nature phenomenon contributes to the evolution of mankind, of all inclinations of each individual and the potential of everyone who strives to get the result and holds socially useful behavior. In labor law to encourage performs a catalytic function performs a form of employee assistance conscientious performance of his employment duties, he contributes to the commission of useful creative acts which exceed the usual normal requirements.

**Keywords:** promotion, employee, employer, financial incentives, moral incentives.

В умовах еволюції правосвідомості суспільства, трансформації в новий етап розвитку правової культури, існує чимало актуальних питань у сфері трудової діяльності, одним із яких виступає проблема правового регулювання заохочень працівників. Результативна, зразкова й віддана робота від працівників може вимагатися тільки

за умови гарантування основних трудових прав, серед яких чи не найважливіше місце займає право на заробітну плату, на відпочинок, на заохочення. Саме останнє здатне забезпечити високий рівень ефективності праці, продуктивності діяльності та підвищення трудового потенціалу працівників.

Заохочення відіграє надзвичайно важливу роль у процесі розвитку людського капіталу, мотивуванні суспільно корисної поведінки працівника, виконанні ним більш якісних дій порівняно із загальноприйнятими результатами середньостатистичного працівника. За допомогою заохочення є можливість здійснити пошук особливої людини серед трудового колективу, яка буде здатна проявити креативність, розкрити свої здібності, відкрити специфічний інтелект, що в сукупності буде вигідним в індивідуальному та в суспільному аспектах. Значення заохочення за трудові досягнення важко переоцінити, адже саме спонукальні мотиви дозволяють певним чином впливати на людину, а це, у свою чергу, підвищує продуктивність праці на тому чи іншому підприємстві.

Заохочувати означає (а) спонукати кого-небудь до якоїсь дії певними засобами; (б) матеріальний або моральний стимул [1, с. 326]; (в) те, що заохочує кого-небудь до чогось: похвала, нагорода [2, с. 237]. Тобто, у загальному розумінні термін «заохочення» трактується як певний стимул (морального чи матеріального характеру) для вчинення певних дій, досягнення чогось за допомогою засобів. Одразу ж необхідно зауважити, що дане поняття вказує на існування конкретної мети — приміром, отримання грошей (як матеріальний стимул) або ж похвали (як моральний).

В юридичній енциклопедії слово «заохочення» означає передбачені в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку матеріальні та інші заходи, що застосовуються до працівників за успішного виконання ними трудових обов'язків [3, с. 145].

Наведемо деякі трактування у працях правознавців щодо розуміння заохочення. Так, С. М. Прилипко

зазначає, що заохочення за працю — це публічне визнання результатів заслуг працівника за його успіхи в роботі [4, с. 333]. Такої ж думки дотримується й Н. М. Хуторян, яка зазначає «якщо заробітна плата — це грошова винагорода за виконану роботу, то заохочення за працю — це публічне визнання заслуг працівника та надання йому переваг у зв'язку із досягнутими успіхами в роботі» [5, с. 463]. В. І. Прокопенко наголошує, що заохочення є публічним проявом пошани до працівника у формах, що визначаються чи дозволяються нормою права за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу й безперервну роботу, новаторство в праці та інші досягнення в роботі [6, с. 303].

У той же час П. Пилипенко визначає заохочення як своєрідну форму позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції; один із засобів забезпечення належної трудової дисципліни [7, с. 149]. Безумовно, така точка зору заслуговує на увагу, так як заохочення виступає одним із головних чинників забезпечення належної трудової дисципліни, оскільки кожен працівник розуміє цінність своєї соціально активної, позитивної поведінки у процесі виконання трудових обов'язків.

Отже, беручи до уваги наведені точки зору щодо визначення даного терміну, можемо резюмувати наступне: заохочення — це комплексна сукупність різновидів винагороди морального й матеріального характеру, що надаються конкретній особі в знак висловлення громадського та державного визнання результатів її повсякденної сумлінної й ефективної трудової діяльності; визначальними його рисами є: (1) це матеріальні й нематеріальні заходи; (2)

застосовуються безпосередньо до конкретно визначеного суб'єкта трудових відносин — працівника; (3) причиною їх застосування є успішне виконання працівниками трудових обов'язків, що покладені на них; (4) передбачені у правилах внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами.

При цьому слід зауважити, що чинний КЗпП України [8] не визначає ані саме поняття «заохочення», ані не надає переліку його видів, які може застосувати роботодавець до працюючих осіб. Лише в ст. 48 зазначено, що до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення та нагороди за успіхи в роботі на підприємстві, в установі, організації, а в ст. 143 вказано, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватися будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Хоча до 20 березня 1991 р. ця стаття містила також перелік заходів заохочення, нині ж він відсутній.

Як бачимо, недоліком та прогалиною національного трудового законодавства є те, що в ньому не приділено належної уваги надзвичайно важливому правовому явищу — заохоченню працівників та не визначено єдиного переліку видів та форм заохочень. Тому на підприємствах, в установах та організаціях застосовуються різні види моральних та матеріальних заохочень для кращих працівників. На практиці основними видами заохочень є: оголошення подяки, видача премії, нагородження коштовним подарунком, нагородження почесною грамотою, занесення в Книгу пошани та на Дошку пошани.

У той же час визначення поняття «заохочення» та перелік видів та форм

заохочень ми можемо зустріти в інших законодавчих актах. Так, у п. 12 Закону «Про Дисциплінарний статут митної служби України» зазначено, що заохочення — важливий засіб впливу на посадових осіб митної служби і зміцнення службової дисципліни, що реалізується у формі заходів матеріального й морального стимулювання, які застосовуються до посадових осіб митної служби за сумлінне ставлення до своїх службових обов'язків. Заохочуються посадові особи митної служби за зразкове виконання покладених на них службових обов'язків, бездоганну службу, активність та ініціативність, за значні трудові досягнення та виявлення самовідданості, мужності, героїзму та відваги [9]. Згідно зі ст. 8 Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту за зразкове виконання трудових обов'язків установлюється сім різноманітних заходів заохочення: оголошення подяки, преміювання, нагородження цінним подарунком, нагородження почесною грамотою, присвоєння звання кращого працівника за фахом, нагородження нагрудним значком «Почесному залізничникові» [10].

За способом впливу на працівників заохочення можна поділити на моральні (подяка, занесення на Дошку пошани тощо) та матеріальні (премії, цінні подарунки тощо), що різняться своєю природою. Так, моральне заохочення є підсистемою духовного стимулювання праці й приносить працівникові тільки моральне задоволення, матеріальне ж знаходить своє вираження через грошове забезпечення працівника і поряд з моральною задоволеністю одержує додатковий матеріальний дохід. Як зазначає М. С. Башмак, матеріальне стимулювання — це заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності [11]. Моральне ж спрямоване на усвідомлення працівником

особистого значення у виробничому процесі, на повагу його праці та його самого. До останніх відносяться ті, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції [12, с. 124].

Слід додати, що матеріальні й моральні заохочення діють у нерозривній єдності. Як підкреслює Ю. Палкін, вони розвиваються, взаємозбагачуючи й підкріплюючи один одного. На думку науковця, «не можна будувати демократичне, правове, соціальне, державно-організоване суспільство лише на принципі матеріальної зацікавленості. Підкреслюючи надзвичайно важливе значення матеріальних стимулів, ні в якому разі не можна применшувати значення моральних стимулів до праці. Недооцінка морального фактора створює сприятливу обстановку для прояву корисливості» [13, с. 110, 111]. Ми цілком підтримуємо таку позицію, адже, звісно, не можна надавати перевагу лише одному виду заохочення, ігноруючи інший. Дійсно, потрібно враховувати у рівній мірі один і другий та досягати гармонізації в їх застосуванні. Тим не менш, на практиці, зазвичай, працівники більше прагнуть отримувати заохочення в матеріальному вигляді.

З нашого погляду, до матеріальних форм заохочення слід віднести: (1) виплату грошової винагороди понад установлений розмір заробітної плати; (2) надання путівок до санаторіїв та будинків відпочинку; (3) поліпшення житлових умов; (4) виплату різноманітних грошових премій тощо; до моральних такі: (1) нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками; (2) оголошення подяки; (3) поміщення на Дошку пошани тощо.

Заохочення, яке має моральний характер, здійснює на працівника позитивний етнічний вплив і приносить

йому моральне задоволення. У свою чергу, матеріальне заохочення завжди має грошовий вираз і поряд з моральною задоволеністю дозволяє працівникові отримати додатковий матеріальний дохід. Отже, доцільно застосовувати одночасно декілька видів заохочень.

Підсумовуючи наведене, надамо визначення даного явища: заохочення — це винагорода, належне схвалення усвідомленого, тривалого, корисного й сумлінного виконання працівником своїх обов'язків або одноразового досягнення значущого результату, що перевершує звичайні вимоги, визнання досягнень працівника у формі якої-небудь відзнаки з єдиною метою спонукати в нього бажання працювати для підвищення продуктивності праці ще краще й ефективніше. Основними ознаками заохочень є: (а) пов'язані з заслуженою поведінкою; (б) добровільні за своїм характером; (в) юридично схвалюються; (г) взаємовигідні для суспільства, роботодавця та працівника; (г) мають стимулюючу природу.

Для з'ясування правової природи та сутності заохочення, виявлення його специфіки та відмежування від споріднених правових явищ деякі науковці пропонують такі критерії:

- гіпотеза норм, які передбачають заохочення, формулює у загальному вигляді виробничі показники та умови, з досягненням яких пов'язане застосування заохочення. У нормах, які регулюють заохочення за працю, в більшій мірі, ніж у будь-яких інших, використовуються оцінювальні поняття;
- критерієм відмежування заохочення від споріднених явищ є також порівняння (співставлення) досягнень у праці;
- підставою виникнення правовідносин із застосування заохочень

є складний фактичний склад. Фактичними обставинами є (а) досягнення таких показників, які надають підстави для виокремлення працівника з ряду інших; (б) оцінка та визнання в установленому законом порядку досягнень працівника;

- заохоченню за працю не притаманна розмірність витратам праці. Премії, що виплачуються за преміальними системами заробітної плати та системами преміювання із завчасно встановлених, конкретних показників, характеризують і витрати, і результати праці. Оцінка трудових успіхів надається завчасно, тобто у нормі вказані конкретні показники та розмір преміювання при досягненні відповідних показників [14, с. 119, 120].

Як бачимо, наведені критерії деталізують поняття «заохочення» і дозволяють конкретно усвідомити саму його суть. Завдяки ним заохочення виступає окремим інститутом, що, по-перше, має свої конкретні ознаки, які вирізняють його від споріднених правових явищ; по-друге, це підстави застосування заохочення; по-третє, завчасна визначеність трудової успішності й співставлення її з конкретною винагородою.

На сьогодні значення та роль заохочення важко перецінити, адже саме

завдяки йому в працівників є можливість професійного розвитку, досягнення індивідуальних цілей, підвищення особисто авторитету не тільки самого себе, а також і установи, в якій вони працюють. Заохочення є глобальним за своїм характером явищем, сприяє еволюції людства, розвитку всіх задатків кожної особистості та реалізації потенціалу кожного, хто прагне отримання результату й дотримується соціально корисної поведінки. Заохочення виконує стимулюючу функцію у трудовому праві, виступає формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, сприяє вчиненню ним корисних творчих дій, які перевищують звичайні нормальні вимоги.

Як зазначає Т.Л. Ацканов, виняткова важливість системи заохочень знаходить свій прояв у тому, що вона сприяє вдосконаленню особистості кожного окремого працівника, стає своєрідним поштовхом у його професійному зрості, новаторству 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 [15, с. 285].

## Література

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. В.С. Ковальський та ін. — К. : Дніпро, 2009. — 1332 с.
2. Словник української мови у 8-ми т. / за ред. Т.Л. Мандрика. — К. : Наук. думка, 1972. — Т.3. — 744 с.
3. Популярна юридична енциклопедія / уклад. В.С. Ковальський та ін. — К. : Юрінком Інтер, 2002. — 528 с.
4. Трудове право: підруч. / В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та ін. ; за ред. В.В. Жернакова. — Х. : Право, 2012. — 496 с.
5. Трудове право України: підруч. // Бабаскін А. Ю., Баранюк Ю. В., Хупідрян Н. М. та ін. — К. : Вид-во А. С. К., 2004. — 608 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право України: підруч. / В.І. Прокопенко. — Х. : Консум, 1998. — 480 с.

7. Трудове право України: навч. посіб. / за ред. П. Д. Пилипенка. — К. : Істина, 2005. — 208 с.
8. Кодекс законів про працю України: Законом від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради України. — 1971. — Дод. до №50. — Ст. 375.
9. Про Дисциплінарний статут митної служби України: Закон України від 06.09.2005 р., №2805-IV // Відом. Верхов. Ради України. — 2005. — №42. — Ст. 467.
10. Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту, затв. пост. КМУ від 26.01.1993 р., №55 // [Електрон. ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/55-93-п/card6#Public>
11. Башмак М. С. Матеріальне стимулювання персоналу підприємства / М. С. Башмак // [Електрон. ресурс] — Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2010/iem/bashmak/diss/indexu.htm>.
12. Щекин Г. В. Основы кадрового менеджмента: учебник [4-е изд., исправл.] / Г. В. Щекин. — К. : МАУП, 2002. — 280 с.
13. Палкін Ю. Матеріальне і моральне стимулювання праці / Ю. Палкін. — К. : Вид-во політ. літ. України, 1975. — 131с.
14. Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения: моногр. / Е. В. Типикина. — М. : Юрлитинформ, 2010. — 210 с.
15. Ацканов Т. Л. Стимулы высокоэффективного труда как проблема трудового права / Т. Л. Ацканов // Актуал. проблемы Рос. права. — МГЮА, 2007. — №1 (4). — С. 282–287.