

IV. ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

Колеснік Т. В.,
доцент кафедри правового забезпечення
господарської діяльності ХНУВС,
навчально-науковий інститут права
та масових комунікацій

ПРАВОВА ПРИРОДА МАТЕРІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЗАОХОЧЕННЯ ДО ДОТРИМАННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

Стаття присвячена вивченню правової природи матеріально-правового заохочення до дотримання дисципліни праці. Розглядається їх практична значимість у процесі забезпечення дисципліни праці. Особлива увага приділяється аналізу видів матеріального заохочення працівників за предметом потреби працівника.

Ключові слова: дисципліна праці, забезпечення дисципліни праці, заохочення, матеріально-правове заохочення, трудові правовідносини.

Статья посвящена изучению правовой природы материально-правового поощрения соблюдения дисциплины труда. Рассматривается их практическая значимость в процессе обеспечения дисциплины труда. Особое внимание уделяется анализу видов материального поощрения работников по предмету потребности работника.

Ключевые слова: дисциплина труда, обеспечение дисциплины труда, поощрения, материально-правовое поощрение, трудовые правоотношения.

This article is devoted to the study of the legal nature of substantive promotion to discipline labor. Consider their practical significance in ensuring of labor discipline. Particular attention is paid to the analysis of types of material incentives for employees by the subject to the needs of the employee.

Keywords: labor discipline, software of labor discipline, promotion, substantive promotion, labor relations.

Постановка проблеми. Актуальність обраної теми є очевидною з огляду на два чинники. По-перше, порушення дисципліни праці є досить поширеною формою порушення законодавства, яка, в окремих випадках, може слугувати причиною не лише, приміром, поламки засобів виробництва, але й стати причиною екологічної катастрофи чи винищення людства й всього живого на планеті (наприклад, праця особи у сфері хімічних та ядерних практичних досліджень), що є неприпустимим. Поряд із цим вчасне й правильно психологічно підібране заохочення до працівників може подолати такі порушення дисципліни праці. Однак, незважаючи на те, що матеріально правове заохочення існує вже не одне століття, його ефективність у багатьох випадках є очевидною, сучасними вченими в галузі трудового права це питання, в аспекті сьогочасних вимог і можливостей, є маловивченим, що є незадовільним. По-друге, зважаючи на те, що в нашій державі до сих пір триває реформа трудового законодавства й на порядку денному цього процесу стоїть прийняття проекту ТК України, вбачається необхідність у особливому приділенні уваги питанню забезпечення дисципліни праці, серед іншого, й за рахунок застосування матеріально-правового заохочення.

Аналіз дослідження даної проблеми. Проблематики правової природи матеріально-правового заохочення до дотримання дисципліни праці торкалися багато науковців, серед яких варто відзначити наступних: С.В. Борисов, Є.П. Ільїн, І.В. Лазор, С.М. Лебедева, Т.М. Левченко, К.Є. Машков, Є.Ю. Пряжнікова, М.С. Пряжников, С.Ф. Самойлова та інші. Однак, не применшуючи внеску зазначених вчених, потрібно підкреслити, що досліджуване питання вивчалось фрагментарно, що й обумовлює актуальність проведення більш ґрунтовного та комплексного наукового аналізу тематики правової природи матеріально-правового заохочення до дотримання дисципліни праці.

Метою даної статті є розкриття правової сутності матеріально-правового заохочення до дотримання дисципліни

праці. Для досягнення поставленої мети потрібно виконати наступні завдання: 1) з'ясувати значення матеріально-правового заохочення у сфері праці; 2) розглянути класифікації теоретиків матеріально-правового заохочення до дотримання дисципліни праці; 3) надати авторську дефініцію поняття «матеріально-правове заохочення»; 4) виділити власну класифікацію матеріальних заохочень працівників за предметом потреби працівника.

Виклад основного матеріалу. В процесі еволюції трудових відносин, яка пов'язується із зростанням розуміння цінності прав людини та неоднаковості людей, їх потреб, у зв'язку з особливою комерціалізацією трудових правовідносин, визнанням цінності дисциплінованих та активних трудових кадрів для стабільності й економічного росту економік на мікро- й макрорівнях, на практиці було розширено заходи заохочення. При цьому на створення й популяризацію застосування, модифікації, виокремлення тих чи інших заохочень працівника в Україні вплинув ряд неоднорідних факторів, зокрема таких, як: Світова економічна криза, посткризові етапи, девальвація гривні, євроінтеграційний процес (в якому відбувається запозичення практики забезпечення дисципліни праці, корпоративної культури підприємств регіонального та міжнародного значення підприємств, європейських цінностей); становлення ринкової економіки та ринкових відносин і т.п.

І.В. Лазор зауважує, що на сучасному етапі потрібно виокремлювати наступні види заохочень, що застосовуються до працівників, які відзначились сумлінним виконанням трудових обов'язків й окремими трудовими досягненнями: 1) матеріальне заохочення у вигляді преміювання, надбавки до заробітної плати, цінного подарунка тощо; 2) моральне заохочення у вигляді подяки із занесенням до трудової книжки, розміщення даних про працівника на «Дошці пошани», присвоєння почесних звань, нагородження почесною грамотою тощо; 3) статусне заохочення у вигляді переведення працівника на вищу посаду, підвищення кваліфікаційних характеристик працівника тощо. Окрім цього, вчений зауважує, що такий перелік заходів заохочення не є вичерпним, він може розширюватися і деталізуватися на локальному рівні [1, с. 14].

К.С. Машков, у свою чергу, виокремлює наступні види заохочень працівника: 1) заохочення у вигляді нагород; 2) виявлення суспільної трудової пошани безпосередньо на підприємстві; 3) надання працівникам, які працюють на особливо важливих і важких ділянках роботи, пільг і переваг; 4) просування працівників, що відзначилися, на відповідальнішу роботу, а також дострокове зняття накладеного раніше дисциплінарного стягнення; 5) надання переваг та пільг працівникам, що відзначились; 6) професійні звання, відомчі заохочувальні відзнаки [2, с. 9].

При цьому класичним і найбільш поширеним видом заохочення є матеріальне заохочення, під якими розуміються правові заохочення, що здійснюють позитивний вплив на свідомість й, відповідно, поведінку працівника шляхом надання йому певних матеріальних благ, які задовольняють його матеріальні та/або психологічні потреби як людини та індивіда.

У свою чергу, за предметом потреби працівника матеріальні заохочення працівників можуть бути:

а) матеріально-фінансові (грошові заохочення). Основою грошового стимулювання є заробітна плата і всі існуючі преміальні виплати. Грошове заохочення регулюється трудовим законодавством, проте вирішальне слово у формуванні системи грошової винагороди сьогодні передано організаціям, які, власне, і використовують найману працю (потрібно врахувати, що роботодавець обмежується при цьому вимогами про мінімальну заробітну платню, оплату понаднормових тощо, про імперативні вимоги національного законодавства про працю). Разом з цим підприємство уповноважене, залежно від виду його діяльності, вибирати систему оплати праці, формувати власну систему преміювання.

Специфічним для нашого суспільства є концептуальне розуміння заробітної платні, яке, очевидно, є спадком часів існування колишнього СРСР. Як зазначає С.Ф. Самойлова, в пострадянському суспільстві традиційно перебільшують значення заробітної плати як основного мотивуючого фактора, при цьому існує також особливе ставлення до грошей самих співробітників, які вважають, що їм повинні платити за сам факт присутності на робочому місці [3, с. 2]. Зокрема, С.В. Борисов

відзначає, що одним з основних видів матеріального стимулювання працівника є заробітна плата, яка є компенсацією трудового внеску працівників у діяльність організації, через що основною функцією заробітної плати є мотивування працівників до ефективної праці [4, с. 7]. При цьому все більше вчених вказують на помилковість розуміння заробітної плати як потужного стимулу. Наприклад, С.М. Лебедева зазначає, що, за оцінками психологів, ефект збільшення заробітної плати позитивно діє на працівників протягом трьох місяців, по закінченні яких такий працівник звикає до неї і починає поступово переходити в той же звичний для нього розслаблений режим роботи [5, с. 174]. Також за таких умов важливо врахувати, що мотивація працівника падає і при недостатньому, і при надмірному матеріальному стимулюванні співробітника. Однак існують такі стимули, які підвищують результативність роботи, цими стимулами є пільги і привілеї: існує пряма залежність між наявністю пільг і їх кількістю, з одного боку, почуттям гордості і позитивним ставленням працівника до свого підприємства – з другого [3, с. 2].

б) матеріально-соціальні (негрошові заохочення). Такими, головним чином, є наступні заохочення працівників:

- створення необхідних умов для високопродуктивної праці. Хоча організація робочого місця працівника, відповідно до правил охорони праці, пожежної та санітарної безпеки, безпеки виробництва та здоров'я працівника й колективу, а також таким чином, щоби працівник мав змогу продуктивно виконувати свої трудові обов'язки і не був вимушений порушувати правила й принципи дисципліни праці, – є безпосереднім обов'язком роботодавця. Роботодавець може заохочувати працівників реальними покращеннями такого робочого місця (тобто, надати робоче місце рівня вище стандартного). Підвищення комфорту процесу виконання власних трудових функцій є особливим мотивом для працівників і на практиці може виражатись у переведенні працівника, який працював у колективному кабінеті, – у окремий, чи оновлення його робочої офісної техніки, або встановлення в його кабінеті міні-гольф корту, баскетбольної корзини тощо;

- заохочення можливістю переведення від виконання рутинної, нецікавої праці до більш цікавої, творчої, такої, що викликає інтерес у працівника. Якщо працівник, у рамках виконання своїх трудових функцій, не отримує задоволення в силу технічності, систематичності (рутинності) роботи, бажає проявити й реалізувати власні творчі, креативні ідеї на практиці, роботодавець може заохотити такого працівника, перевівши його на постійну основу (або сезонну, періодичну і т.п.), наділивши його відповідними повноваженнями (працівник може паралельно виконувати й старі повноваження на весь час виконання факультативних повноважень, якими його заохотили), які, приміром, дозволяють йому брати участь у створенні чи реалізації певних проектів підприємства, в організації корпоративних святкових заходів (розробка конкурсів, сценаріїв, пошук місця проведення та безпосередня організація заходу);

- заохочення вільним часом. Для працівників, які є молодими матерями чи батьками, або які є за своїм характером домосідами, мають непрофесійні захоплення, на які їм потрібно витратити певний час, та ряд інших працівників, будуть позитивно сприймати таке негрошове заохочення, як надання їм вільного часу (вихідного, відпустки і т.п.). Є.П. Ільїн наголошує, що таке заохочення виражається в тому, що на підприємстві існує позитивне для працівника регулювання його часу зайнятості шляхом надання йому за активну й творчу роботу додаткових вихідних, відпустки, можливості вільного вибору часу відпустки й т.д., організації гнучкого графіка роботи, скорочення тривалості робочого часу за рахунок високої продуктивності праці [6, с. 38];

- заохочення кар'єрним ростом. Найважливішими показниками просування по службі для працівників є заробітна платня та службовий статус, хоча таке «визнання», як зазначають фахівці, часто призводить до збільшення часу робочого дня й відповідальності [7, с. 74]. В рамках українського законодавства просування по роботі (службі) передбачено Законом України «Про державну службу», згідно з яким просування по службі здійснюється шляхом зайняття більш високої посади на конкурсній основі. Переважним правом

на просування по службі користуються державні службовці, які досягли найкращих результатів у роботі, виявляють свій професійний рівень та зараховані до кадрового резерву. При цьому, як відзначає В. Льовіна, порядок формування і організація роботи з кадровим резервом регулюється спеціальним положенням, яке затверджується Кабінетом Міністрів України [8];

- заохочення відшкодуванням на харчування на роботі, як плата за навчання у ВНЗ, оплата орендованого житла чи, наприклад, щомісячна оплата за кредит на житло, автомобіль працівника. Заохочення працівника повинно бути актуальним для нього, інакше воно може викликати найбільш несподівані негативні реакції працівника (образу, обурення і т.п.) та трудового колективу. Наприклад, абсолютно неактуальним буде надання як заохочення працівнику-жінці, яка є вагітною, купонів на солярій чи працівнику, який мусить харчуватись відповідно до дієтичних вказівок лікаря, – пільги на харчування у фаст-фудах.

Відтак матеріальні негрошові заохочення працівника, як і будь-які інші заохочення, що спрямовані на психологію працівника й колективу, повинні задовольняти потреби суб'єкта заохочення або його близьких родичів (надання оздоровчої путівки для дітей працівника чи його батьків, дружини; забезпечення дітей працівника навчальною літературою, персональними комп'ютерами і т.п.).

Т.М. Левченко справедливо відзначає, що негрошові матеріальні заохочення сьогодні найбільш розвинуті на великих підприємствах, які можуть дозволити собі сплатити своїм працівникам відпочинок у санаторіях чи на курортах. Деякі підприємства надають своїм працівникам житло: як правило, це житло є «службовим», однак цей фактор є значним для працівників, оскільки, наприклад, для молоді сім'ї сьогодні важко самостійно набути права власності на квартиру чи дім. Ті ж підприємства, які піклуються про матеріальне благополуччя своїх підлеглих, справедливо претендують на отримання високих трудових показників найманих працівників, намагаються сформулювати певну лінію трудової поведінки, котра з повним використанням фізичного й інтелектуального

потенціалу персоналу повинна привести до процвітання такої компанії [9, с. 105].

Висновки. Отже, підбиваючи підсумки всьому вищевикладеному, варто підкреслити наступне:

1. Матеріально-правове заохочення – це таке правове заохочення, за допомогою якого роботодавець здійснює позитивний вплив на свідомість і, відповідно, поведінку працівника шляхом надання йому певних матеріальних благ, які задовольняють його матеріальні та/або психологічні потреби як людини та індивіда.

2. За предметом потреби працівника матеріальні заохочення працівників можуть бути:

1) матеріально-фінансові (грошові заохочення), основою стимулювання яких є заробітна плата і всі існуючі преміальні виплати. Грошове заохочення регулюється як трудовим законодавством, так і локальними нормативно-правовими актами в межах, що не суперечать законодавству (так, підприємство, зокрема, може залежно від виду своєї діяльності обирати систему оплати праці, формувати власну систему преміювання);

2) матеріально-соціальні (негрошові заохочення), що, головним чином виражається у: створенні необхідних умов для високопродуктивної праці; заохоченні можливість переходу від рутинної, нецікавої праці до більш цікавої, творчої, такої, що більше подобається працівнику; заохочуванні вільним часом, кар'єрним ростом, відшкодуванням на харчування на роботі, як плата за навчання у ВНЗ, оплата орендованого житла чи, наприклад, щомісячна оплата за кредит на житло, автомобіль працівника.

Література:

1. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці : автореф. дис... к.ю.н. / І.В. Лазор. – К., 2011. – 20 с.

2. Машков К.Є. Правове регулювання заохочень за трудові досягнення : автореф. дис... к.ю.н.: спец. 12.00.05 / К.Є. Машков. – К., 2011. – 16 с.

3. Самойлова С.Ф. Проблемы и способы разработки системы мотивации персонала / С.Ф. Самойлова // Научные записки ОрелГИЭТ. – 2010. - № 2. – С. 359-364. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.orelgiet.ru/monah/74gj.pdf>

4. Борисов С.В. Мотивация труда / С.В. Борисов. – С. 1-10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sworld.com.ua/konfer27/352.pdf>
5. Лебедева С.Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда / С.Н. Лебедева. – Минск : Амалфея, 2005. – 284 с.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы : учеб. пособие / Е.П. Ильин. – Минск: ИВЦ Минфина, 2001. – 184 с.
7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М. : Издат. «Академия», 2005. – 480 с.
8. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування / В. Льовіна // Юридичний журнал. – 2009. – № 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3123>
9. Левченко Т.М. Материальное стимулирование за рубежом и в России / Т.М. Левченко // Успехи современного естествознания: Материалы международных научных конференций. – 2007. – № 1. – С. 105-107.

УДК 349.2

Селезень С. В.,
кандидат юридичних наук, доцент
Харківського національного
автомобільно-дорожного університету

ФАКТИЧНА ПІДСТАВА ВІДШКОДУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ШКОДИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена дослідженню фактичної підстави відшкодування моральної шкоди, завданої працівнику порушенням його трудових прав. Розглядається сутність фактичної підстави відшкодування моральної шкоди у трудовому праві, надається її ґрунтовний аналіз. Приділяється увага вивченню складу трудового правопорушення роботодавця.

Ключові слова: фактична підстава, юридична відповідальність, склад трудового правопорушення, моральна шкода, відшкодування моральної шкоди.