

Венедіктов С.В.

доктор юридичних наук, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення КНУ імені Тараса Шевченка

ЩОДО АКТУАЛЬНОСТІ СТИМУЛЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ РИНКОВОЇ ЕКОНОМІКИ

Важливою тенденцією розвитку правової науки в нашому суспільстві є перебудова методів впливу на суспільні відносини. Юридична практика поряд із засобами державного примусу дедалі ширше використовує різні форми стимулювання правомірної і соціально активної поведінки людей. Крім того, тенденція функціонування правової системи в умовах демократизації пов'язана з пріоритетом переконання, виховання, освіти, вдосконаленням і збагаченням форм, засобів та методів впливу на поведінку людей. У загальній оцінці цієї тенденції сучасна правова система повинна бути комплексом юридично гарантованих можливостей вільного вибору рішень і дій суб'єктів суспільних відносин в системі природних та позитивних суб'єктивних прав фізичних та юридичних осіб. Позитивне стимулювання, як перспективний метод регулювання суспільних відносин, застосовується в багатьох галузях права, а в першу чергу – в трудовому.

Безперечно, однією з необхідних умов розвитку України як правової, економічно та соціально розвиненої держави є високопрофесійне та ініціативне виконання працівниками своїх трудових обов'язків. Зазначене неможливе без належним чином побудованої системи стимулювання ефективної реалізації трудових відносин. Саме шляхом стимулювання працівників до високопродуктивної трудової діяльності забезпечується ефективне виконання завдань та дотримання дисципліни праці на підприємствах, в установах, організаціях. Як правильно підкреслює В.І. Прокопенко, праця є творчою діяльністю, а головною силою, що спонукає людину займатись нею, є потреба в одержанні матеріальних коштів для задоволення своїх інтересів [1, с.409]. Ця потреба перетворюється у мету діяльності, яка відбивається на активній трудовій поведінці працівників. В.М. Толкунова та К.Н. Гусов пишуть, що підтримання та зміцнення трудової дисципліни здійснюється не лише за допомогою методу переконання, виховання, але й за допомогою методу морального та матеріального стимулювання – заходи морального стимулювання органічно поєднані між собою та мають за мету порядок і організованість на кожному підприємстві, в установі, організації [2, с.286].

Досить довгий час проблемам стимулювання, як у науці трудового права, так і у правозастосовній діяльності не приділялося достатньої уваги. Це було обумовлено пануванням адміністративно-командних методів управління всіма сферами громадського життя, незацікавленістю держави в ініціативності та творчій активності працівників, що призводило до широкого використання переважно заходів покарання та знецінювання заходів заохочення. Нагадаємо, що саме у радянський період у законодавство про працю було внесено зміни, що суттєво обмежували трудові права працівників. Зокрема, було встановлено кримінальну відповідальність за порушення працівниками своїх трудових обов'язків, а також введено заборону на звільнення за власним бажанням, що діяли з 1940 по 1956 рр. Хоча і в більш пізній період існування радянського трудового права існували певні суворі імперативи в правовому регулюванні трудових відносин. Чого тільки коштував закріплений у ст. 14 Конституції СРСР принцип свободи праці, «посилений» положеннями ст. 214¹ Кримінального кодексу (дармоїдство).

Починаючи з другої половини ХХ сторіччя державна політика щодо ефективності системи стимулювання в трудових відносинах зазнала суттєвих змін, що надало змогу своєчасно та адекватно заохочувати працівників, які сумлінно та бездоганно працюють, виявляють ініціативу, виявляють особливі заслуги в трудовій діяльності тощо. На той час все більшого поширення набували правові форми переконання, особливо заходи заохочення, які передбачені за зразкове виконання професійних обов'язків. Їх зростаюче значення є важливим проявом посилення ролі цього важливого методу регулювання ефективної трудової діяльності. Ініціатива усе частіше стимулювалася заходами морального і матеріального характеру шляхом публічного визнання, схвалення, позитивної оцінки успіхів працівника. Таку стимулюючу роль, на думку Чанишевої Г.І., Болотіної Н.Б. в трудовому праві виконує заохочення, яке виступає формою сприяння сумлінному виконанню працівниками своїх трудових обов'язків, сприяє вчиненню ними корисних творчих професійних дій, які перевищують звичайні нормальні вимоги. 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 і безперервну роботу, новаторство в праці та інші досягнення в роботі [3, с. 308-309].

Взагалі, звертаючись до ролі заохочення в стимулюванні ефективної реалізації трудових відносин, слід зазначити, що категорії «заохочення» та «стимулювання» співвідносяться між собою як частина й ціле. Стимулювання має безперервний характер, оскільки це процес, націлений на загальний

кінцевий результат – ефективну трудову діяльність працівника при виконанні своїх функціонально-посадових обов'язків. Заохочення складає частину стимулювання і виступає окремим заходом, здійснюваним в його межах та спрямованим виключно на працівника.

При цьому розрізняють дві форми стимулювання в трудових відносинах: випереджаючу та підкріплюючу. Випереджаючій формі стимулювання відповідає семи стадійний спосіб його організації. Він охоплює наступні стадії: розроблення способів вимірювання результатів діяльності; розроблення еталону порівняння, за допомогою якого ці результати будуть оцінюватися; розробка функції стимулювання, яка пов'язує результат праці з конкретним стимулом; вимірювання результатів діяльності об'єкта заохочення; їх оцінка; розрахунок; вручення стимулу. Підкріплюючій формі стимулювання відповідає чотирьох стадійний спосіб такої організації: вимірювання результатів діяльності; оцінка цих результатів; розрахунок; вручення стимулу.

Якщо звернутися до чинного Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) [4], то можна побачити, що його норми не закріплюють чітких положень щодо регулювання питань стимулювання ефективної реалізації трудових правовідносин. Натомість, зазначений кодифікований акт містить одиничні норми, присвячені, наприклад, заохоченню працівників. В цьому випадку слід зазначити, що КЗпП не містить навіть примірного переліку видів заохочень, які може застосувати роботодавець до сумлінно працюючих осіб. Так, ст. 144 Кодексу лише зазначає, що працівників можна заохочувати в будь-яких формах, які закріплені в затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Тобто, фактично КЗпП відносить процедуру визначення видів заохочень працівників, а також порядок їх застосування виключно до повноважень роботодавця і трудового колективу. Так, «при прийнятті правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства трудовий колектив має право визначати будь-які заходи, що можуть бути застосовані власником або уповноваженим ним органом за сумлінне виконання трудових обов'язків. Ці заходи стимулювання можуть бути як моральними (оголошення подяки, нагородження грамотою, занесення в книгу пошани, фотографування біля прапора), так і матеріальними (нагородження цінним подарунком, видача грошової премії)» [5, с. 326-328].

Вважаємо, що відсутність в чинному КЗпП примірного переліку заохочень працівників негативно позначається на стимулюванні трудових відносин в цілому, адже, зазвичай, не всі роботодавці мають змогу розробляти власні, індивідуально визначені заходи заохочення працівників (наприклад, закріплення за працівником паркувального місця в центрі міста, застосування

деривативів тощо). Як приклад позитивної нормотворчості в цьому випадку слід навести положення ст. 185 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки, згідно якої до працівників крім загально визначених видів заохочень (премія, цінний подарунок, подяка тощо) можуть застосовуватись такі актуальні на цей час заохочення як: надання додаткової відпустки, встановлення персонального страхування в більш високому розмірі, направлення в туристичні поїздки з оплатою вартості путівки та інше [6].

Слід також зазначити, що на цей час такі фактори, як домінування приватного сектору господарювання, нестабільність ринкової економіки та неспроможність держави належним чином забезпечувати реалізацію політики зайнятості населення, свідчать про доцільність перегляду вектору стимулювання ефективної реалізації трудових відносин в частині приділення більшої уваги в цьому питанні роботодавцю. Адже саме від вказаного суб'єкта трудового права залежить кількісний склад працівників, якість знаходження їх в трудовому середовищі, розмір винагороди за працю та отримання додаткових соціально-побутових пільг тощо.

Зазначене обумовлює необхідність внесення відповідних змін в положення, як чинного, так і перспективного законодавства стосовно стимулювання діяльності роботодавців в частині залучення ними більшої кількості працюючих кадрів, збільшення загального рівня оплати праці, працевлаштування соціально-незахищених верств населення, проведення за власний рахунок підвищення кваліфікації працівників, укладання колективних договорів тощо. Таке стимулювання може бути виражено шляхом закріплення на законодавчому рівні для роботодавців, що застосовують наведені заходи, податкових пільг, збільшення інтервалу їх перевірок відповідними державними контролюючими органами, надання трудо-правових переваг поряд з іншими особами тощо.

Все вищевикладене дозволяє дійти висновку про необхідність на цей час розроблення єдиної концепції стимулювання ефективної реалізації трудових правовідносин в Україні. В сучасному трудовому праві категорія стимулювання повинна розглядатися на двох рівнях: централізовано – як діяльність відповідних державних органів, щодо сприяння виникненню нових трудових відносин та забезпечення якості їх подальшої реалізації; індивідуально – шляхом стимулювання роботодавцем ефективної трудової діяльності працівника.

Література

1. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / В.І.Прокопенко. – Х.: «Консум», 1998. – 480 с.

2. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебное пособие / В.Н.Толкунова. – М.: Юрист, 1996. – 448 с.

3. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины / Г.И.Чанышева. – Х.: «Одиссей», 1999. – 480с.

4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. №322-VIII // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Ст. 375.

5. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России / М.В. Молодцов, О.М. Крапивин, В.И. Власов . – М.: НОРМА, 2001. – 576 с.

6. Трудовой кодекс Азербайджанской Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://www.zakon.az/>

Венедіктов, С.В. Щодо актуальності стимулювання ефективної реалізації трудових правовідносин в умовах ринкової економіки [Текст] / С.В. Венедіктов // Актуальні проблеми юридичної науки на шляху сучасної розбудови держави і суспільства : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, м. Суми, 5-7 червня 2014 р. / Ред.кол.: В.С. Венедіктов, А.М. Куліш, М.М. Бурбика; За ред.: В.С. Венедіктова, А.М. Куліша. - Суми : СумДУ, 2014. - С. 135-140.