

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.23:331.108.5

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАСТОСУВАННЯ ЗАСОБІВ ЗАОХОЧЕННЯ ЩОДО ПРАЦІВНИКІВ УКРАЇНИ

PARTICULAR ISSUES OF LEGAL REGULATION OF APPLYING THE MEANS OF ENCOURAGING CONCERNING UKRAINIAN WORKERS

Борис І.І.,

студентка юридичного факультету

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

У статті наведено наукове обґрунтування розуміння поняття та правової природи засобів заохочення, що застосовуються до працівників за сумлінну працю, а також проаналізовано низку актуальних проблем нормативно-правового закріплення та тлумачення засобів заохочення в Україні.

Ключові слова: трудова діяльність, заохочення, успіхи в праці, продуктивність праці, працівник, правове регулювання, сумлінна праця.

В статье приведено научное обоснование понимания понятия и правовой природы средств поощрения, которые применяются по отношению к работникам за добросовестный труд, а также проанализирован ряд актуальных проблем нормативно-правового закрепления и толкования способов поощрения в Украине.

Ключевые слова: трудовая деятельность, поощрение, успехи в труде, производительность труда, работник, правовое регулирование, добросовестная работа.

The article presents the scientific study and understanding of the legal nature of the means of encouraging which are applying as a result of diligent work of the employees. The issues of worker's stimulation who stick to the labor discipline are examined. The analysis of the particular issues of legal regulation of encouragements in Ukraine. The different variants of encouragements classification foreseen by labor legislation are proposed and the ways of improvement of the system of material and moral stimulation of labor in the conditions of market economy are offered. Thus the special role of encouragements measures which are directed on strengthening of labor discipline are underlined. The detailed description of the terms of the relevant legal acts.

Applying to the employees of incentives for labor achievement requires the improvement of the mechanism of regulation of the labor law. The Labor Code of Ukraine contains the relevant rules that regulate the procedure and grounds for applying encouragements for the employees. But several articles can not cover all those relationships that may arise in legal encouragement relationships. The specified legal act does not correspond to the realities of social life, therefore it can not produce effective legal influence on labor relations in market conditions.

Current Labor Code of Ukraine does not effectively contribute to the achievement of the completeness and effectiveness of the legal regulation of labor legal relations, so there is an objective needs for its improvement.

Key words: employment, encouragement, work achievements, working efficiency, worker, legal regulation, diligent work.

Одним із засобів забезпечення трудової дисципліни є заохочення. Заохочення як засіб забезпечення та стимулювання продуктивної трудової діяльності відіграють важливу роль в трудовому процесі. Вони не лише сприяють підвищенню продуктивності праці працівників, їх зацікавленості у результатах трудової діяльності, а й виконують виховну функцію трудового права, сприяють формуванню кваліфікованих трудових колективів, професіоналів своєї справи. Задля дієвості використання засобів заохочення обов'язковим є положення, згідно якого роботодавець повинен дотримуватись принципів справедливості та об'єктивності під час їх застосування до своїх підлеглих. Реалізація даного положення можлива тільки за наявності юридично закріплених та ефективно діючих на практиці норм трудового законодавства щодо регулювання засобів заохочення працівників.

Окремі аспекти проблеми, визначення поняття та правової природи заохочень за сумлінну працю працівників досліджували такі науковці: Н. Б. Болотіна, С. В. Венедіктов, Г. І. Чанишева, Б. А. Райзберг, С. С. Каринський, Ю. І. Палкін та ін. Але переважна більшість цих наукових розробок здійснена у межах вивчення більш загального питання – поняття заохочення та їх застосувань. Тому необхідним є констатувати той факт, що у вітчизняній науці трудового права відсутні комплексні дослідження, присвячені визначенню поняття, сутності та проблем ефективної реалізації норм трудового законодавства у сфері заохочувальних правовідносин.

Метою статті є визначення поняття, сутності та значення засобів заохочення, характеристика та аналіз окремих правових положень норм трудового законодавства у сфері регулювання засобів заохочення.

Для досягнення поставленої мети необхідно виконати такі завдання: 1) провести аналіз наукових підходів до визначення поняття заохочення та розуміння його юридичної сутності; 2) удосконалити визначення поняття заохочення; 3) дослідити актуальні проблеми у сфері нормативного закріплення засобів заохочення у трудовому законодавстві.

Заохочення – це своєрідна форма позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції та один із засобів забезпечення належної трудової дисципліни. Це блага матеріального або морального характеру, пільги чи переваги, якими роботодавець відзначає трудові заслуги працівника [1].

З цього приводу досить влучно висловлюються Г. І. Чанишева та Н. Б. Болотіна, наголошуючи, що надзвичайно важливе місце у забезпеченні дисципліни праці належить оцінці праці. За результатами позитивної оцінки до працівника можуть застосовуватись заохочення [2, с. 308].

В ході досліджень, проведених Б. А. Райзбергом, було виявлено, що продуктивність праці передусім залежить від зацікавленості працівника. Дійсно, значення заходів заохочення дуже важливе (дозволяє кожному працівнику трудитись з повною віддачею, позитивно впливає на прояв ініціативи в праці, сприяє підвищенню якості продукції,

послуг тощо). Доведено, що зазвичай людина працює в одну шосту своїх потенційних можливостей, причому заінтересована – прагне до високої віддачі в праці, тому значно легше підвищує її продуктивність. Наявність інтересу, спонукальних мотивів є вирішальною умовою повноцінного використання робочого часу, високої продуктивності та якості праці [3, с. 61].

Не можна не погодитись також із думкою С. С. Каринського, який стверджує, що, встановивши ті або інші форми та види заохочень, а також забезпечивши їх правильне застосування, держава має реальну можливість у необхідних випадках та належних межах об'єктивно визначити трудові заслуги окремих працівників і стимулювати їх подальші досягнення в праці [4, с. 10].

На думку О. М. Куренного, важливість заохочень полягає у тому, що вони мають застосовуватися за взірцево виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і бездоганну роботу, новаторство у праці тощо [5, с. 155]. Загально визнаним є той факт, що саме потреба в одержанні матеріальних коштів спонукає людину займатись трудовою діяльністю. Така потреба трансформується в трудову поведінку, трудову активність працівника, від якої і буде залежати майбутня заробітна плата.

Отже, дослідивши наукові роботи таких вчених, як С. В. Венедіктов («Дослідження матеріального та морального стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України») [6], С. С. Каринський («Поощрения за успешный труд по советскому праву»), Ю. І. Палкін («Матеріальне і моральне стимулювання праці») [7] та багатьох інших, можна надати наступне визначення поняттю заохочення: це публічне визнання заслуг, нагородження працівника, надання суспільної шани, як окремим працівникам, так і трудовим колективам у зв'язку з досягнутими ними успіхами в праці.

Потрібно зазначити, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) 1971 р. містить лише загальні норми застосування заохочень. Зокрема, ст. 143 КЗпП України вказує, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку, проте зовсім відсутнє саме визначення поняття заохочення [8]. Немає його і в Законі України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 р. Зокрема у ст. 2 згаданого Закону до структури заробітної плати відносять: додаткову заробітну плату, тобто винагороду за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, яка включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій; інші заохочувальні та компенсаційні виплати, до яких належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [9]. Це ще раз доводить, що КЗпП України не є досконалим в аспекті розкриття сутності та змісту заохочення працівників, не закріплює визначення поняття «заохочення» та не наводить їх переліку, що зумовлює у подальшому необхідність звернення до інших законів та підзаконних актів. Тому ми пропонуємо ст. 143 КЗпП України доповнити ч. 2, у якій надати таке визначення поняттю заохочення: «Заохочення – це передбачений і забезпечений нормами права засіб впливу на працівника щодо виконання ним своїх трудових обов'язків, ознаками якого є підвищення якості та результативності трудової діяльності працівника шляхом стимулюючого впливу на його свідомість за допомогою публічного визнання результатів

його трудової діяльності, з метою підвищення його трудової активності».

Виходячи зі змісту норм КЗпП України, зокрема ст. 143, питання заохочення працівників цілком віднесені до сфери локального нормативно-правового регулювання. Саме в локальних нормах повинна встановлюватися система стимулювання праці: види заохочень, підстави та порядок їх застосування, а також показники результативності праці, відповідно до яких працівник має право на певний вид заохочення. Відповідно до ст. 144 КЗпП України, заохочення застосовуються власником або уповноваженим ним органом разом або за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації [8]. На нашу думку, дане положення потребує внесення поправки щодо того, що за відсутності виборного органу первинної профспілкової організації роботодавець не позбавляється права самостійно застосовувати до працівників будь-які види заохочень.

У правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства встановлюються певні види морального та матеріального заохочення, в інших локальних актах-положеннях про преміювання передбачаються показники (підстави), при досягненні яких надається право на відповідний вид матеріального або морального заохочення. Але варто зазначити, що застосування заохочення є правом, а не обов'язком роботодавця. Застосування заохочення буде обов'язком роботодавця тільки у тому випадку, якщо підстава застосування такого заохочення буде юридично закріплена на локальному рівні, наприклад, в положенні про заохочення, погодженому представниками трудового колективу.

Головна проблема застосування заохочень та інших заходів правового стимулювання полягає у складності встановлення керівником трудової заслуги працівника, адже критерієм належного виконання працівником трудових обов'язків є результат його праці. Крім того, яким чином працівник може довести керівнику, що він працює добросовісно, а його не заохочують? Які докази він може надати для аргументації своїх вимог? На нашу думку, будь-який працівник, який добросовісно ставиться до роботи або має трудові здобутки, що значно перевищують звичайні, повсякденні вимоги до працівників, має право претендувати на заохочення, а дисциплінарне законодавство повинно забезпечити йому таку можливість.

Отже, рішення роботодавця про доцільність застосування та види заохочень до працівників є цілком суб'єктивним. Для об'єктивного ж визначення кандидатів на заохочення, керівники мають організувати і постійно здійснювати всебічне вивчення трудової діяльності працівників, їх ставлення до виконання дорученої роботи. Йдеться про визначення ступеня результативності праці працівника з урахуванням значення виконуваної роботи для роботодавця. На локальному рівні має бути проведена оцінка ступеня активності та ініціативності працівника під час виконання ним трудової функції, з урахуванням дисциплінованості та усього комплексу індивідуальних особливостей працівника, що виявилися під час виконання роботи і сприяли її належному виконанню.

При застосуванні заохочення роботодавець може врахувати думку трудового колективу.

Відповідно до ст. 145 КЗпП України працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов і т. ін.). Таким працівникам надається також перевага при просуванні по роботі. Під просуванням по роботі, переважним правом на яке користуються працівники, що успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки, слід розуміти надання більш кваліфікованої роботи або переміщення на вищу посаду. Просування по ро-

боті оформляється як переведення на іншу роботу. Можливість переведення на більш кваліфіковану роботу або на вищу посаду залежить від наявності на підприємстві відповідних вакансій. Але наявність вакансій ще не створює у сумлінного працівника права на просування, оскільки для цього необхідні відповідна кваліфікація, спеціальні знання та досвід роботи. Вибір кандидатів на просування по роботі у всіх випадках здійснюється з врахуванням особистих та ділових якостей працівника, одним з яких є сумлінне ставлення до праці [10, с. 512].

У законодавстві немає обмежень щодо кількості заохочень, які одночасно можна застосовувати до працівника. Наприклад, працівникові може бути оголошена подяка і вручено цінний подарунок. Доцільно поєднувати матеріальні та моральні заохочення. Аналізуючи зміст ще однієї норми КЗпП України, потрібно зазначити, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заохочення до працівників не застосовуються. Своєрідним заохоченням таких працівників є зняття дисциплінарного стягнення. Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і до того ж проявив себе як сумлінний працівник, то стягнення може бути зняте достроково (ст. 151 КЗпП України).

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що, незважаючи на існування певного нормативного закріплення засобів заохочення в українському законодавстві, правове регулювання заохочувальних трудових правовідносин все ж таки є недостатньо дослідженим та розробленим, тому з огляду на це воно потребує суттєвого вдосконалення.

Це зумовлено двома взаємопов'язаними та взаємозумовленими чинниками: зміною засад організації економіки (об'єктивний фактор); змінами у розумінні місця (значення) кожної окремої людини у системі суспільних відносин, у т. ч. у контексті проголошення прав людини у системі соціальних цінностей найвищою цінністю тощо (суб'єктивний фактор).

Тому абсолютно очевидним є те, що застосування до працівників заохочень за трудові досягнення потребує вдосконалення механізму правового регулювання.

КЗпП України містить відповідні норми, що регулюють порядок та підстави застосування до працівників заохочень. Але декілька статей не можуть охопити всі ті відносини, які можуть виникнути при заохочувальних правовідносинах. Зазначений нормативно-правовий акт не відповідає реаліям суспільного життя, тому не може справляти ефективний правовий вплив на трудові правовідносини в ринкових умовах. Чинне трудове законодавство недостатньо ефективно сприяє досягненню повноти та ефективності правового регулювання трудових заохочувальних правовідносин, відтак виникає об'єктивна необхідність його вдосконалення.

Отже, на сьогоднішній день необхідна масштабна, кропітка робота, пов'язана з визначенням суперечностей та прогалин у нормативно-правовому регулюванні трудових відносин, що, у свою чергу, можливо лише за умови вироблення відповідного теоретичного підґрунтя, у т. ч. і для активного стимулювання праці. Всі ці заходи сприятимуть підвищенню продуктивності праці працівників підприємств, установ та організацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Методичні рекомендації на тему : «Заохочення працівників» Головного управління юстиції у Хмельницькій області. – Хмельницьк, 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://justice-km.gov.ua/?dep=page&dep_up=699&dep_cur=3245.
2. Трудовое право Украины / Под ред. Г. И. Чанышевой, Н. Б. Болотиной. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.
3. Райзберг Б. А. Психологические основы управления : учебное пособие для спец. экономики и управления вузов / Б. А. Райзберг, А. К. Тутунджян. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 240 с.
4. Каринский С. С. Поощрения за успешный труд по советскому праву / С. С. Каринский. – М. : Юрид. лит., 1961. – 241 с.
5. Куренной А. М. Трудовое право : на пути к рынку / А. М. Куренной, Акад. нар. хоз-ва. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Дело, 1997. – 368 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 / С. В. Венедіктов ; ХНУВС. – Харків, 2004. – 187 с.
7. Палкін Ю. І. Матеріальне і моральне стимулювання праці / Ю. І. Палкін. – К. : Вид-во політичної літератури України, 1975. – 131 с.
8. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 року № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/para830#n830>.
9. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
10. Кодекс законів про працю України : Науково-практичний коментар / За ред. В. І. Прокопенко. – Харків, 2003. – 832 с.