

МОТИВАЦІЯ ПОВЕДІНКИ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ЗА ДОПОМОГОЮ ПРАВОВИХ СТИМУЛІВ

MOTIVATION OF BEHAVIOR OF PARTICIPANTS OF EMPLOYMENT LEGAL RELATIONS WITH THE HELP OF LEGAL INCENTIVES

Смолярова М.Л., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права
Національний університет «Запорізька політехніка»

У статті проаналізовані різноманітні наукові погляди на мотивацію поведінки учасників трудових правовідносин за допомогою правових стимулів.

Під мотивацією праці дослідники розуміють прагнення працівника задовольнити свої потреби шляхом трудової діяльності. В структуру мотиву вони включають: потребу, яку бажає задовольнити працівник; благо, здатне задовольнити цю потребу; трудову дію, необхідну для одержання блага; ціну – витрати матеріального й морального характеру, пов'язані зі здійсненням трудової дії. На основі аналізу юридичної літератури зроблено висновки, що немає єдиної думки по визначенню поняття «мотивація». Одні вчені ототожнюють мотивацію зі стимулюванням праці, інші вважають, що вони по суті своїй не ідентичні, треті стверджують, що стимулювання праці необхідно розглядати як один із методів мотивації.

Визначено наявні проблеми у сфері мотивації поведінки учасників трудових правовідносин. Розкриті види мотивації поведінки учасників трудових правовідносин, а саме матеріальний, нематеріальний, моральний та організаційний. Наголошено, що відсутність цілісного розуміння мотивації в науковців і складності, які виникають під час її застосування, будуть породжувати суттєві проблеми як на теоретичному, так і на практичному рівні.

Конкретизовано поняття «правовий стимул» і з'ясовано, що єдиного підходу до визначення сутності й змісту вказаного поняття в трудовому праві не вироблено, що свідчить про складність вказаної категорії та потребує подальших наукових пошуків для його уточнення.

Досліджено мотиваційний механізм людини, особливо структуру трудової мотивації поведінки учасників трудових правовідносин у сучасних умовах. Акцентовано увагу на те, що ефективність праці досягається значною мірою завдяки правовим стимулам, які покликані розширити коло можливостей, свобод працівників, бо формами прояву правових стимулів виступають суб'єктивні права, законні інтереси, пілги й заохочення працівників.

Запропоновано розглядати мотиваційний механізм як комплекс економічних, психологічних і правових методів. Під час застосування цих методів мотивації вони можуть впливати на поведінку, діяльність працівників і трудового колективу для досягнення цілей підприємства.

Ключові слова: мотивація, правові стимули, правове стимулювання, учасники трудових правовідносин.

The article analyzes various scientific views on the motivation of the behavior of participants in labor relations through legal incentives.

Under the motivation of work, researchers understand the desire of the employee to meet their needs through work. The structure of the motive includes: the need that the employee wants to satisfy; a good capable of satisfying this need; labor action necessary to obtain benefits; price – the costs of material and moral nature associated with the implementation of labor. Based on the analysis of the legal literature, it is concluded that there is no consensus on the definition of "motivation". Some scholars equate motivation with work incentives, others believe that they are not essentially identical, and still others argue that work incentives should be considered as one of the methods of motivation. The existing problems in the field of motivation of behavior of participants of labor legal relations are defined. Types of motivation of behavior of participants of labor legal relations, namely material, intangible, moral and organizational are revealed. It is emphasized that the lack of a holistic understanding of motivation in scientists and the difficulties that arise in its application, will create significant problems both on a theoretical and practical level.

The concept of "legal incentive" is concretized and it is found that a single approach to defining the essence and content of this concept in labor law is not developed, which indicates the complexity of this category and requires further research to clarify it.

The motivational mechanism of the person, especially structure of labor motivation of behavior of participants of labor legal relations in modern conditions is investigated.

Emphasis is placed on the fact that work efficiency is achieved largely through legal incentives, which are designed to expand the range of opportunities and freedoms of employees, because the forms of legal incentives are: subjective rights, legitimate interests, benefits and incentives for employees.

It is proposed to consider the motivational mechanism as a set of economic, psychological and legal methods. When using these methods of motivation, they can influence the behavior, activities of employees and the workforce to achieve the goals of the enterprise.

Key words: motivation, legal incentives, legal stimulation, participants of labor relations.

Використання правових стимуляційних засобів в умовах ринкової економіки впливає на рівень вмотивованості учасників трудових правовідносин у досягненні кінцевих результатів роботи як на виробництві, так і в цілому в державі. Відомо, що неефективне стимулювання породжує відчуження працівника від засобів виробництва, втрату інтересу до результатів праці. Стало очевидним, що минулі підходи в галузі організації праці вичерпали себе. Формування нового ставлення до праці зумовлене зниженням цінностей праці в умовах сьогодення. У зв'язку із цим виникає необхідність нових підходів у цій сфері, а саме в удосконаленні методів організації праці, правового регулювання трудових відносин з урахуванням соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців та у формуванні нового методологічного осмислення чинного трудового законодавства. Тому дослідження проблем у сфері мотивації поведінки учасників трудових правовідносин за допомогою правових стимулів завжди буде актуальним в юридичній науці.

Взагалі, питання щодо мотивації працівників досліджують науковці з економічної теорії, психології та управління. Але для впровадження раціональної системи мотивації необхідний дієвий механізм правового стимулювання, який повинен задовольняти інтереси не тільки працівників і роботодавців, але й держави. Тому значний інтерес представляють наукові роботи, пов'язані з дослідженням питань мотивації та стимулювання в юридичній науці. Окремим проблемам правового стимулювання присвятили роботи такі українські й російські дослідники загальної теорії права, як Т.О. Гуменюк, Т.В. Колесник, І.М. Луценко, О.В. Малько, С.В. Мирошник та інші. Серед українських теоретиків із трудового права зазначену проблематику досліджували С.В. Венедіктов, М.О. Дей і С.І. Кожушко.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі наукових поглядів дослідити юридичну природу мотивації поведінки учасників трудових правовідносин і сформулювати

висновки, що можуть бути підставою для подальшої поглибленої розробки теорії правового стимулювання в науці трудового права.

О.С. Пашков і В.Г. Ротань визначали, що у формуванні ставлення до праці роль трудового права проявляється:

1) в регулюванні зовнішніх матеріальних, соціальних і психологічних умов життєдіяльності в процесі праці, а значною мірою – і умов життєдіяльності поза працею;

2) в наданні людині можливості вибору варіантів поведінки, що значною мірою відповідають меті формування ставлення до праці, а також у зобов'язанні до такої поведінки й стимулюванні її [1, с. 218]. Тому виявлення мотивів поведінки працівника є найважливішим завданням юридичної науки. Правове стимулювання повинне відповідати потребам, інтересам і мотивам працівників, інакше воно не цікавитиме їх і не стане засобом, за допомогою якого можна спонукати особу до певного правомірного діяння.

Слід погодитись із думкою Е.О. Гуменюк, яка вказує, що ціль правових стимулів полягає в тому, щоб визначити мотивацію, спрямовану на соціально-активну поведінку, на високий результат дій, на забезпечення самостійності, свободи особи, на проявлення ініціативи, творчості, запозятливості [2, с. 10].

В.М. Мороз зазначає, що функціонування механізму стимулювання трудової активності населення залежить від таких факторів:

– механізм стимулювання повинен відповідати кінцевій меті діяльності суб'єкту стимуляційного впливу й ґрунтуватися на інтересах об'єкту такого впливу;

– розбудова системи стимулів повинна відбуватися з прийняттям до уваги стану розвитку соціально-економічних, суспільно-політичних, організаційно-технічних та інших умов функціонування об'єкту стимуляційного впливу;

– механізм стимулювання трудової активності перебуває в стадії постійної трансформації, що зумовлює з часом втрату ефективності дії окремих груп стимулів;

– розбудова умов формування мотиваційних утворень особистості повинна відбуватися через систему стимуляційних впливів держави на функціонування діяльності відповідних галузей виробництва, тобто суб'єкти державного управління сприяють формуванню такого середовища, яке забезпечує баланс між інтересами індивіда й виробника;

– система стимулювання праці повинна бути конкурентоспроможною в порівнянні з відповідними системами інших держав і забезпечувати взаємопов'язаний розвиток всіх елементів такої системи: суспільства, держави, організації та індивіда [3, с. 98].

На поведінку учасників трудових правовідносин все більший вплив справляє трудова мотивація. Вона породжується під час виконання працівником його трудової функції, тобто в залежності від її змісту, умов, організації трудового процесу, режиму праці тощо. Отже, йдеться про складову частину внутрішньої мотивації праці, про сукупність внутрішніх рушійних сил поведінки працівника, що пов'язані з його роботою. А.М. Колот, характеризуючи трудову мотивацію, пов'язує її, з одного боку, зі змістовністю, корисністю самої праці, а з другого – із самовираженням, самореалізацією працівника. Коли найстабільніша, усталена мотивація породжується самою працею, то постійно діючими чинниками-мотиваторами є привабливість праці, творчий її характер, вимогливість і відповідальність. Робота, що сприймається як одноманітна, рутинна, не забезпечує належної мотивації. Працівник же в міру свого розвитку, підвищення трудового потенціалу бажає виконувати змістовнішу, творчу працю, мати завдання інноваційного характеру [4, с. 54]. Тому, на нашу думку, важливе значення належить створюваним умовам праці, за яких сама сутність роботи має оновлюватися достатньо часто.

Система мотивації праці включає містить ланки, в яких мотиви групуються за їх ознаками. Зазвичай виділяють три основні групи мотивів: матеріального, соціального й духовно інтелектуального характеру. Проте в науковій літературі можна зустріти й іншу класифікацію складових елементів системи мотивації праці за відповідними групами, а саме: групи соціальних, колективістських, процесуальних матеріальних мотивів і мотивів самореалізації [4, с. 68].

Т.В. Колесник наголошує, що під поняттям «мотивація» вчені розуміють: сукупність мотивів, сукупність об'єктивних і суб'єктивних факторів, стан особи, сукупність рушійних сил, процес спонукання, функцію менеджменту [5, с. 117].

Слід погодитись з думкою теоретиків трудового права про наявність таких видів мотивації учасників трудових правовідносин, як матеріальна, нематеріальна, моральна й організаційна [6, с. 35; 7, с. 5].

Керівники підприємств здійснюють мотивацію працівників за допомогою економічних, психологічних і правових методів. У разі застосування цих методів мотивації вони можуть впливати на поведінку, діяльність працівників і трудового колективу для досягнення цілей підприємства. Загальновідомо, що для працівника необхідна певна свобода вибору тієї чи іншої стратегії та тактики поведінки у сфері суспільної організації праці. Межі такої свободи повинні чітко визначатися нормами права.

Безперечно, ефективність праці досягається значною мірою завдяки правовим стимулам, які покликані розширити коло можливостей, свобод працівників, бо формами прояву правових стимулів виступають: суб'єктивні права, законні інтереси, пільги й заохочення працівників. На підприємствах найчастіше роботодавць використовує методи матеріального стимулювання працівників. Матеріально-грошове стимулювання – це заохочення працівників грошовими виплатами за результатами трудової діяльності. Основна заробітна плата працівника визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами. Рівень додаткової оплати праці встановлюється згідно з кінцевими результатами діяльності підприємства. Додаткова заробітна плата містить доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством, премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Раніше на підприємствах для матеріального стимулювання працівників частіше за все застосовувалася тарифна система оплати праці. Проте розвиток економіки й нових суспільно-економічних відносин виявив у цій системі цілу низку недоліків і показав, що для ефективної мотивації сучасних працівників застосування тільки тарифної системи не досить. Тому на сучасних підприємствах натепер у більшості випадків використовується складна система матеріального стимулювання працівників, яка містить як тарифну заробітну плату, так і нарахування відсотків, бонусних виплат на заробітну плату в залежності від результатів трудової діяльності працівника. Необхідно відзначити, що існують також інші грошові виплати: доплати за роботу в наднормовий час, у святкові дні, в нічний час тощо; доплати за додаткові результати праці; компенсації, преміювання. До матеріально-негрошових стимулів відносять умови побутового обслуговування на підприємстві, надання житла, путівок на відпочинок і лікування. Також до них відносять рівень організації праці й санітарно-гігієнічних умов на підприємствах, які впливають на вибір місяця роботи.

Велике значення мають цільові методи мотивації працівників. Якщо роботодавці бажають сформувати собі висококваліфіковану команду на підприємстві, яка б ефективно працювала, то бажано, щоб керівники підприємств інформували працівників про цілі всього підприємства (ознайомлення зі Статутом підприємства) й про цілі для кожного працівника (ознайомлення з положеннями щодо

оцінки праці працівників). Тоді в працівників обов'язково виникне інтерес до професійного зростання, отримання гідної заробітної плати й стабільних трудових правовідносин. Інформування передбачає доведення до відома працівника й пояснення йому тих дій, які потрібно виконати, декількома шляхами:

- пряме інформування, коли керівник повідомляє про завдання, основні стани й показники діяльності;
- створення орієнтовних ситуацій, тобто представлення певної управлінської ситуації, яка має декілька варіантів розвитку подій;
- особистий приклад керівника, коли інформація доводиться до співробітників у демонстраційній формі – здійснюється на практиці.

Використання таких засобів позитивно впливає на ефективність трудової діяльності, але потребує високого рівня професійної підготовки самого керівника.

Велику роль відіграють для мотивації працівників використання методів індивідуального збагачення праці. В системах стимулювання працівників передбачаються механізми для задоволення соціальних і професійних потреб працівників. Структура індивідуальних стимулів, власне кажучи, збігається зі структурою матеріальних і нематеріальних стимулів. Це не випадково, оскільки інтереси працівника – це усвідомлені ними потреби. Особисті стимули тісно взаємозалежні з колективними й суспільними, що відбиває і взаємодію відповідних інтересів. Так, С.І. Кожушко вважає, що стимуляційну роль у трудовому праві виконує система заходів заохочення як форма і засіб сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків. Крім того, науковець наголошує, що стимуляційні фактори ефективної діяльності працівників визначаються загальносуспільними, колективними й особистими інтересами самої особи. Вони взаємопов'язані, бо реалізація суспільних інтересів є основою задоволення колективного інтересу, а реалізація колективного інтересу приводить до задоволення особистого інтересу. Особистий інтерес спонукає, підштовхує працівника до профе-

сійного зростання, стає стимуляційним фактором ефективної та результативної праці [8, с. 15].

Важливу роль у стимулюванні працівників відіграють методи співучасті працівників у управлінні виробництвом і регулюванні умов праці за допомогою своїх представників: професійних спілок і трудових колективів. Колективні стимули пов'язані з впливом на розмір доходів підприємства, а отже, на добробут його працівників. Залучення працівників у систему управління виробництвом інтенсивно стимулює їхню трудову активність. У колективних договорах передбачаються тарифні ставки для різних категорій працівників, доплати й надбавки, порядок нарахування та розміри колективних премій і виплат із прибутку підприємства. Визначаються методи нематеріального стимулювання та гуманітарні стимули до праці. За допомогою колективного договору система стимулювання стає ясною та зрозумілою найманим працівникам підприємства, що підвищує ефективність застосовуваних на підприємстві методів стимулювання.

Отже, проаналізувавши наукові погляди учених про мотивацію поведінки учасників трудових правовідносин, ми дійшли висновку, що найчастіше в дослідженнях помилково ототожнюються такі правові явища, як правовий мотив і правовий стимул. Але з цього приводу інші зауважують, що різниця між ними полягає в правовій природі й у юридичному змісті цих понять. Під мотивацією розуміють процес стимулювання суб'єктів, спрямований на досягнення індивідуальних й загальних цілей підприємства, а поняття «стимул» визначається як зовнішнє спонукання до дії, поштовх, спонукальна причина, подразник, що впливає на орган почуттів, тобто є зовнішнім відносно людини. Зрозуміло, що стимулювання буде завжди вважатися одним із засобів, за допомогою якого може здійснюватися мотивування. Правові стимули за своїм змістом повинні впливати на підвищення рівня професіоналізму працівників, на зміну ставлення працівників до праці, на розвиток творчої ініціативи й активності працівників, що своєю чергою буде сприяти якості праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пашков А.С., Ротань В.Г. Социальная политика и трудовое право. Москва : Юрид. лит., 1986. 218 с.
2. Гуменюк Т.А. Стимулирование правомерного поведения в условиях развитого социализма : автореф. дисс. ...канд. юрид. наук : 12.00.01. Москва, 1983. 17 с.
3. Мороз В.М. Ефективність функціонування механізму стимулювання трудової активності населення. *Економіка та держава*. 2011. №4. С. 96–99.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу : підручник. Київ :КНЕУ, 2002. 345 с.
5. Колеснік Т.В. Сучасні підходи до застосування мотивації і стимулювання працівників. *Право і безпека*. 2015. № 3 (58). С. 114–120.
6. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України (теоретичний аспект) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Нац. Ун-т Внутр. справ. Харків, 2005. 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. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні : автореф. дис. ...канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 20с.