

ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

М.Л. Смолярова

кандидат юридичних наук, доцент
Класичний приватний університет

ПРИНЦИПИ СТИМУЛЮВАННЯ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ

У статті проаналізовано принципи заохочувальних норм, котрі мають самостійний зміст, відображають юридичні ознаки (критерії) системи позитивних норм і визначають специфічний характер заохочувальних правовідносин у трудовому праві. Викладено пропозиції щодо застосування до працівників заохочень на підставі принципів стимулювання, що в результаті впливає на ефективність праці.

Ключові слова: принципи права, принципи стимулювання, заохочення, трудова дисципліна.

I. Вступ

В умовах кардинальних змін економічних засад українського суспільства відбувається стрімкий розвиток трудових відносин між працівником і роботодавцем, що призводить до зміни ролі трудового права, характеру його впливу на індивідуальні трудові відносини та тісно пов'язані з ними відносини, поведінку суб'єктів. Поряд з традиційними обмежувальними засобами (заходами переконання, примусу) воно покликане більш широко використовувати мотиваційно-стимулюючі механізми, які повинні закладатися у відповідні юридичні норми вже на законодавчому рівні й надалі ефективно спрацьовувати в процесі їх застосування. Відомо, що для досягнення певного виробничого результату на підприємстві, в установі та організації трудова діяльність працівників повинна здійснюватись на основі певних принципів стимулювання. Тому актуальності набувають дослідження питань щодо виявлення принципів стимулювання в нормах трудового права та визначення їх ролі в регулюванні трудових відносин.

Питання, пов'язані з виявленням, обґрунтуванням, вивченням і систематизацією принципів трудового права, були предметом дослідження вітчизняних та зарубіжних учених: М. Бару, П. Пилипенко, С. Прилипко, О. Процевського, В. Прокопенко, В. Пастухова, Н. Хуторян, О.М. Ярошенко та ін. Проте, з урахуванням вищевикладеного, проблеми щодо обґрунтування ролі й значення принципів стимулювання праці потребують подальшого вивчення у науці трудового права.

II. Постановка завдання

Метою статті є виявлення принципів стимулювання праці в нормах трудового права

та визначення їх ролі в регулюванні трудових відносин.

III. Результати

Особливу роль у кожній галузі права відіграють певні основні ідеї та тенденції, які пронизують усе законодавство, визначають цю галузь і є критерієм правомірності поведінки й діяльності учасників відносин, регульованих правом. Такі основні ідеї та тенденції має й трудове право, вони зумовлюють зміст і соціальне значення правового регулювання праці. Оскільки в трудових відносинах працівники матеріально та морально зацікавлені в результатах виробництва, то й принципи стимулювання праці повинні посідати одне з провідних місць у системі організації стимулювання працівників на підприємствах, установах та в організаціях.

Термін "принцип" розглядають у науковій літературі в трьох значеннях:

- основні засади, вихідні ідеї, що характеризуються універсальністю, загальністю, значущістю, вищою імперативністю й відображають суттєві положення теорії, вчення, науки, системи внутрішнього та міжнародного права, політичної, державної чи громадської організації;
- внутрішнє переконання людини, що визначає її ставлення до дійсності, суспільних ідей, норма (правило) поведінки й діяльності;
- основа устрою чи дії приладу, машини тощо.

Принцип (лат. *principium* – основа, начало) – начало, керівна ідея, основне правило поведінки [1, с. 382].

В. Даль тлумачив цей термін як наукове чи моральне начало, підставу, основу, від якої не відступають [2].

"Філософський словник" за редакцією М.М. Розенталя визначає принцип як основу, керівну ідею, основне правило поведін-

ки. У логічному розумінні принцип – це центральне поняття, основа системи, що являє собою узагальнення та поширення будь-якого положення щодо всіх явищ тієї галузі, з якої цей принцип виокремлений [3].

“Тлумачний словник сучасної української мови” визначає принципи як основне вихідне положення якої-небудь наукової системи, теорії, ідеологічного напрямку тощо, основний закон якої-небудь точної науки [4].

Принципи права – це:

- категорія науки, яка виводить на такий щабель пізнання правових явищ, що свідчить про істинність найзагальніших уявлень, здатних стати основою теоретичної побудови, стрижневою ідеєю правової доктрини, школи;
- принцип у законодавстві – припис, що відображає в загальній формі об’єктивно зумовлену вимогу щодо учасників суспільних відносин, яка слугує засобом самообмеження державної влади й керівництвом для досягнення цілей правового регулювання.

Принципи права – основоположні загальноприйняті норми, що виражають властивості права та мають вищу імперативну юридичну силу, тобто виступають як незаперечні вимоги, що висуваються до учасників суспільних відносин з метою встановлення соціального компромісу [5, с. 258].

Надзвичайно істотні роль та місце принципів власне в праві. Адже саме принципи, насамперед, консолідують правотворчість і правосуддя, надають внутрішньої цілісності діючій правовій системі, слугують зміцненню законності та правопорядку, громадської дисципліни, гарантують реалізацію інтересів і прав українських громадян. Вони забезпечують єдність процесу створення права, його реалізації й охорони [6, с. 49].

З погляду гносеології важливо підкреслити, що категорія “принцип” надзвичайно тісно пов’язана з категоріями “закономірність” і “сутність”. Однопорядковий характер цих понять дає підстави визначати правові принципи через закономірності розвитку суспільства (загальносоціальні принципи) і права (юридичні принципи), а також через сутність і головний зміст останнього [6, с. 63].

Слід зазначити, що розмежовують два способи вираження принципів права: які безпосередньо сформульовані в законодавчих актах (текстуальне закріплення) і які виникають із змісту таких актів (змістове закріплення).

Якщо провести аналіз законодавчих актів, що регулюють трудові відносини та тісно пов’язані з ними відносини, то можна констатувати наявність, насамперед, принципів законодавства про працю України, які виникають зі змісту таких актів.

Так, у ст. 15 Закону України “Про зайнятість населення” [7], ст. 4 Закону України “Про

охорону праці” [8], ст. 3 Закону України “Про соціальний діалог в Україні” [9], ст. 6 Закону України “Про організації роботодавців, їх об’єднання, права і гарантії їх діяльності” [10] сформульовано норми-принципи, на яких базується державна політика у сфері зайнятості, охорони праці, соціального діалогу, утворення й діяльності організацій роботодавців, їх об’єднань. Решта принципів права впливають зі змісту ст. 6, 8, 10, 12 Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності” (принципи діяльності профспілок) [11], зі змісту ст. 2, 9, 10, 11, 13 Закону України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” (принципи договірного регулювання) [12], зі змісту ст. 1–13 Закону України “Про оплату праці” (принципи організації оплати праці та забезпечення права на винагороду) [13], із змісту ст. 2–16 “Про відпустки” (принципи забезпечення права на відпочинок) [14] та інших актів.

Слід зазначити, що в юридичній літературі принципи стимулювання праці групують по-різному. Зокрема, у теорії права В.М. Баранов розглянув такі принципи: справедливості правових форм заохочення; законності й доцільності застосування заохочувальних норм [15, с. 111]. Д.Н. Бахрах виділяє такі основні принципи заохочувальної діяльності: обґрунтованість, оперативність, гласність, різноманітність [16, с. 24]. Н. Гущина робить висновок про те, що інтегруючим принципом заохочувальних норм є законодавче закріплення заохочення тільки за заслужену суспільно корисну поведінку, а також розглядає такі принципи: стимулювання й обмеження, законності та юридичної гарантованості, справедливості, соціальної свободи й персоніфікованості [17, с. 227]. Г.І. Коритцев визначає такі принципи заохочення за сумлінну працю: стимулюючий, адресності, добровільності, соціальності, обґрунтованості, оперативності, гласності та різноманітності [18, с. 361].

Основний принцип організації системи стимулювання на підприємствах – індивідуальний підхід до визначення розмірів матеріальної винагороди працівників на основі системності, чіткого обґрунтування критеріїв та процедури оцінювання результатів праці працівника й виконання ним своїх посадових обов’язків. При цьому важливо врахувати безліч чинників: підсумки результати роботи підприємства в цілому; індивідуальний внесок конкретного працівника в досягнення кінцевих результатів роботи підприємства; ефективність, продуктивність і якість праці.

Ми погоджуємося з твердженням Л.І. Лукичева, що до основних принципів стимулювання необхідно віднести обґрунтованість, оперативність та доцільність застосування. Водночас до основних принципів організації системи стимулювання на підприємстві також

можна зарахувати систематичність стимулювання, регламентацію стимулювання, доступність стимулювання, гласність стимулювання. Зупинимось на сутності цих принципів.

Принцип систематичності є дієвим принципом стимулювання. Неорганізованість та несвоєчасність здійснення заходів стимулювання відбиває бажання у працівника виконувати свої трудові обов'язки.

Регламентація передбачає встановлення в нормах права певного порядку у вигляді інструкцій, правил, нормативів та контролю над їх виконанням. У цьому важливо розмежувати ті сфери діяльності працівників, що вимагають неухильного додержання інструкцій й контролю за їх виконанням.

Доступність як принцип стимулювання базується на доступності інформації стосовно умов і заходів стимулювання, що визначені в локальних нормативно-правових актах для працівників підприємств, установ та організацій.

Принцип гласності надає змогу посилити мотивацію працівників для досягнення відповідного результату (наприклад, здійснення нагородження привселюдно).

В основі принципів правового стимулювання лежать загальні принципи права, що дає змогу серед основних виділити такі: законності; справедливості; рівноправності; гуманності; публічності; диференційованості; гнучкості та взаємної відповідальності.

До спеціальних принципів правового стимулювання слід віднести такі: поєднання суб'єктивних та об'єктивних факторів формування правомірної поведінки; збалансованості інтересів учасників процесу правового стимулювання; узгодженості мети керівників (стимулюючих суб'єктів) з метою підлеглого (стимульованого суб'єкта); скомбінованості форм та методів стимулювання; гарантованості винагороди.

Крім цього, до системи організації стимулювання працівників можна віднести такі спеціальні принципи: залежність величини заохочення від дійсних результатів праці; поєднання індивідуального, колективного та громадського заохочення, послідовне й диференційоване використання різних стимулів, доступність і гарантованість стимулів, широка участь трудового колективу у визначенні претендентів на заохочення та видів заохочення.

За сферою дії принципи трудового права можна класифікувати на загальноправові (властиві всім галузям права), міжгалузеві (поширюються на декілька галузей права), галузеві (властиві тільки трудовому праву) та внутрішньогалузеві (властиві певному інституту трудового права). Принципи стимулювання праці – це більше внутрішньогалузеві принципи трудового права, тому що відображають суть групи норм інститутів трудового права, а саме таких інститутів, як дисципліна праці та оплата праці.

На нашу думку, при застосуванні заходів заохочення роботодавець повинен керуватися такими принципами стимулювання:

- оцінювання позитивних результатів роботи та заслуг працівників за кожен прояв активності;
- індивідуальний підхід при заохоченні;
- заохочення повинно бути значущим, підвищувати престиж ефективної праці;
- гласність заохочення;
- надання переваг та пільг, передбачених у локальних нормативно-правових актах, що є найважливішим засобом формування сумлінного ставлення до праці;
- поєднання матеріальних і моральних стимулів;
- своєчасність заохочення;
- справедливість заохочення.

Для забезпечення мотивації до праці необхідно підготувати та затвердити акт загального призначення – типове положення про оцінювання праці працівників, що містить у собі систему оцінювання трудової діяльності працівників, засновану на комплексі критеріїв та показників якості праці. Вони повинні відрізнятися залежно від виконуваної працівником трудової функції й базуватися на принципах стимулювання праці.

Важливість зазначених принципів полягає в тому, що, стимулюючи працівника на досягнення заохочуваного результату, вони стримують його від протиправної поведінки, тим самим надають вирішальний вплив на правосвідомість, формують звичку правомірної поведінки, виховують повагу до права, зміцнюють трудову дисципліну на підприємстві, установі, організації.

IV. Висновки

Зважаючи на викладене вище, спостерігається взаємозв'язок між правовим стимулом і принципами права. У правових нормах, які визначають систему заохочень у трудовому праві, не прописані принципи правового стимулювання, хоча зміст таких норм базується на певних принципах. Тому доцільно було б основні принципи стимулювання праці закріпити в нормах законодавства про працю України.

На нашу думку, реалізація принципів стимулювання праці роботодавцем сприятиме підвищенню продуктивності праці на підприємствах; збільшенню обсягу виробленої продукції, виконаних робіт та наданих послуг; економішному використанню трудових ресурсів; підвищенню освітньо-кваліфікаційного рівня та, як наслідок, збільшенню розміру заробітної плати працівників.

Список використаної літератури

1. Философский словарь / под ред. И.Т. Фролова. – 5-е изд. – М.: Политиздат, 1987. – 590 с.
2. Даль В.И. Толковый словарь живого великого русского языка: Современное

- написание : в 4 т. / В.И. Даль – М. : Астрель: АСТ, 2003. – Т. 1. – С. 568.
3. Философский словарь / под ред. М.М. Розенталя. – [издание третье]. – М. : Политическая литература, 1975. – 496 с.
 4. Бусов В.Г. Великий тлумачний словник сучасної української мови / В.Г. Бусов (з дод. доповн. на Sidi). – К. : ВТФ – “Пє-рун”. – 2007. – 1736 с.
 5. Скакун О.Ф. Теорія держави і права (Енциклопедичний курс) : підручник / О.Ф. Скакун. – Х. : Еспада, 2006. – 776 с.
 6. Колодій А.М. Принципи права України / А.М. Колодій – К. : Юрінком Інтер, 1998. – 208 с.
 7. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // Відомості Верховної Ради України. – № 24. – Ст. 243.
 8. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII // Відомості Верховної Ради України. – № 49. – Ст. 668.
 9. Про соціальний діалог в Україні : Закон України від 23.12.2010 р. № 2862-VI // Відомості Верховної Ради України. – № 28. – Ст. 255.
 10. Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності : Закон України від 22.06.2012 р. № 5026-VI // Відомості Верховної Ради України. – № 22. – Ст. 216.
 11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1095-XIV // Відомості Верховної Ради України. – № 45. – Ст. 397.
 12. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 04.09.1998 р. № 137/98-ВР // Відомості Верховної Ради України. – № 34. – Ст. 227.
 13. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – № 17. – Ст. 121.
 14. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – № 2. – Ст. 4.
 15. Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права / В.М. Баранов. – Саратов, 1978. – С. 110–115.
 16. Бахрах Д.Н. Поощрение в деятельности публичной администрации / Д.Н. Бахрах // Журнал российского права. – 2006. – № 7. – С. 23–28.
 17. Гущина Н.А. Поощрительные нормы российского права: теория и законодательная практика / Н.А. Гущина. – СПб., 2003. – С. 227–228.
 18. Коритцев Г.І. Принципи заохочення сумлінної праці / Г.І. Коритцев // Форум права. – 2012. – № 2 – С. 358–362.

Стаття надійшла до редакції 13.02.2014.

Смолярова М.Л. Принципы стимулирования в трудовом праве: теоретические и практические аспекты

В статье проанализированы принципы поощрительных норм, которые имеют самостоятельный характер, отображают юридические признаки (критерии) системы позитивных норм и определяют специфический характер поощрительных правоотношений в трудовом праве. Вносятся предложения по поводу применения к работникам поощрений на основании принципов стимулирования, что в результате влияет на эффективность труда.

Ключевые слова: принципы права, принципы стимулирования, поощрение, трудовая дисциплина.

Smoliarova M.L. Principles of incentive in labour: the theoretical and practical aspects

This paper deals with the concept of labour law principles, analyzes the specific rules of law in which they are fixed, and the characteristic principles of labour law and its institutions are given in it. We investigate the issues of incentives in identifying principles of labour law and the definition of their role in the regulation of labour relations.

It reveals the relationship between the stimulus and the legal principles of law that is important for their application in practice. Legal incentives and incentive principles of labour law have deep influence upon the sense of a worker, form the habit of lawful behavior, raise respect for the law, strengthen labor discipline in the enterprise institution or organization. Principles of incentives have regulatory value, there are stable, purposeful and always express the essence of not one but many groups of labor law.

The principles of incentive rules that have independent meaning, reflect legal attributes (criteria) of positive norms and determine meaning, reflect incentive in labor law are analyzed. The suggestions on the use of incentives to employees based on the principles of the proposed work and incentives for improving the legal regulation of labor discipline by preparing and approving the act of general purpose, which would provide for a system of evaluation of work of employees, based on a set of criteria and indicators of quality of work are made. These criteria and indicators should vary depending on the employees performed work function and be based on the principles of motivation.

Key words: principles of law, the principles of incentive, promotion, labor discipline.