

УДК 349.2

Смолярова М.Л.

доц. НУ «Запорізька політехніка»

СТИМУЛЯЦІЙНІ МЕТОДИ СУБ'ЄКТІВ ПРАВОВІДНОСИН У СФЕРІ ПРАЦІ

На підприємствах стимулювання праці здійснюється за допомогою економічних, психологічних та правових методів. Стимуляційні методи впливу на суб'єктів правовідносин у сфері праці визначаються як на державному, та й на договірному рівні. Саме у відповідній формі метод реально виконує роль засобу правового впливу одного суб'єкта над іншим. Таким чином, ми бачимо, що стимуляційний метод обов'язково знаходить своє вираження у відповідних формах: інструментах та діяннях, за допомогою яких задовольняються інтереси суб'єктів права, забезпечується досягнення соціально корисних цілей. Аналіз юридичної літератури свідчить, що більшість учених-правників до методів будь-якої діяльності відносять способи, прийоми, засоби, які використовуються для досягнення поставленої мети і які утворюють зміст цієї діяльності. Одним із засобів методу державного управління науковці називають застосування стимуляційних заходів впливу на об'єкти управління. Беручи це до уваги, прихильники даного підходу вказують, що будь-який вплив на суб'єкта управління, в основі якого лежить реальна сила є правовими стимулами. Це твердження правильне, але лише частково, адже різні види стимулів можуть застосовуватись і керівниками недержавних підприємств, установ та організацій. Тобто, стимуляційні заходи не слід відносити до суто засобів державного управління, бо вони мають й публічний характер.

Разом з тим у науці вже неодноразово відзначалася багатозначність терміну «форма». Загальновизнаним є виокремлення зовнішньої та внутрішньої форми будь-якого явища. З огляду на зазначене вище під формою стимулювання у сфері праці можна мати на увазі об'єктивно показаний, відмінну за своїм набором структурних елементів і стадій систему стимулів. Проте це поняття слід розглядати як складне утворення, елементами якого є внутрішні та зовнішні компоненти. Для максимально повного та глибокого аналізу форм стимулювання необхідно розв'язати проблему їх класифікації. Форми стимулювання суб'єктів правовідносин у сфері праці класифікують за ознаками: за формою впливу є матеріальні та не матеріальні; за рівнем впливу є індивідуальні та колективні; за формою

винагороди: грошові та не грошові; за суб'єктами стимулювання: державні й приватні.

Метод стимулювання – це спосіб практичного здійснення завдань та функцій, що стоять перед суб'єктами правовідносин у сфері праці. Зміст методу дає відповідь на питання про те, якими способами найбільш дієво та раціонально можна досягти мети стимулювання. Методи визначають якісний бік процесу стимулювання. Удосконалення методів означає підвищення ефективності стимулювання. Методи стимулювання знаходяться в діалектичній єдності з метою діяльності підприємств, установ та організацій. Мета обумовлює специфіку використовуваних методів, вибір методів певною мірою визначає реальність досягнення поставленої мети. Але, з іншого боку, методи вказують, яким чином досягається мета стимулювання.

Правовий вплив на суб'єктів правовідносин у сфері праці здійснюється не тільки правовими методами, а й рядом неюридичних методів – соціальних, ідеологічних, психологічних та інших. Методи стимулювання праці завжди впливають на підвищення рівня професіоналізму працівників, на зміну відношення працівників до праці, на розвиток творчої ініціативи й активності працівників, що своєю чергою сприяє ефективності виробництва.

Отже, стимулювання поведінки суб'єктів правовідносин у сфері праці зазвичай здійснюється через систему забезпечувальних правових засобів, зокрема норм права, які гарантуються державою та передбачають застосування примусу у разі порушення встановленого правила поведінки.