

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «МЕХАНІЗМ ПРАВОВОГО СТУМУЛЮВАННЯ» У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

THEORETICAL APPROACHES TO DEFINITION OF THE “MECHANISM OF LEGAL STIMULATION” IN LABOR LAW

Смолярова М.Л.,

кандидат юридичних наук, доцент,

доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права
Національного університету «Запорізька політехніка»

Представлено огляд наявних підходів до визначення поняття «механізм правового стимулювання» у трудовому праві, що дало можливість уточнити та поглибити сутність цього поняття. Ґрунтуючись на результатах аналізу праць вітчизняних та закордонних науковців із загальної теорії права та представників різних галузей права, в тому числі й трудового права, автором підкреслено, що сутність та зміст поняття «механізм правового стимулювання» вивчається на основі різних підходів щодо його складників, різноманітних інтерпретацій та тлумачень. Крім того, єдиного підходу до визначення сутності та змісту вказаного поняття у трудовому праві не вироблено, що свідчить про складність вказаної категорії та потребує подальших наукових пошуків для його уточнення.

В юридичній літературі під механізмом правового стимулювання розуміють складну систему, яка має в собі правові інструменти формування активної поведінки суб'єктів трудових правовідносин, вже наділених правами й обов'язками шляхом встановлення їм додаткових гарантій та пільг, що сприяє позитивним наслідкам з метою формування у них соціально-правової активності.

Акцентовано увагу, що виникнення і розвиток стимуляційних правовідносин знаходиться у прямій залежності від механізму правового стимулювання. Механізм правового стимулювання є складним системним явищем, складники якого формуються як механізмом правового регулювання – основною спеціально-юридичною формою правового впливу, так і не правовими формами правового впливу, що певним чином формують внутрішні характеристики особи. Підкреслено, що окремі правові засоби, які представлені у механізмі правового стимулювання, не впливають на дієвість цього механізму і тільки у своїй сукупності та взаємодії забезпечують його ефективну дію.

Крім того, зосереджено увагу на відсутності цілісного розуміння правового стимулювання у науковців та наявності складнощів при його застосуванні. У сучасних роботах із трудового права інститут стимулювання не розглядається як самостійний. Але, враховуючи високу мотиваційну значущість задоволення відповідних потреб суб'єктів правовідносин у сфері праці, тенденцію до постійного зростання значення такого стимулювання, автором запропоновано виокремити його як самостійний інститут у системі трудового права.

Ключові слова: механізм правового стимулювання, механізм правового регулювання, стимуляційні правовідносини, суб'єкти правовідносин у сфері праці.

An overview of existing approaches to defining the concept of “mechanism of legal incentive” in labor law is presented, which made it possible to clarify and deepen the essence of this concept. Based on the results of the analysis of the works of domestic and foreign scholars in the general theory of law and representatives of different branches of law, including labor law, the author emphasizes that the essence and content of the concept of “mechanism of legal incentive” is studied on the basis of different approaches to its constituent, different interpretations and explanations. In addition, a unified approach to the definition of the essence and content of this concept in labor law has not been elaborated, which indicates the complexity of the specified category and requires further scientific research to clarify it.

In the legal literature, the mechanism of legal incentives is understood to be a complex system, which has legal instruments for forming the active behavior of the subjects of labor relations already endowed with rights and obligations by establishing additional guarantees and benefits for them, which contributes to the positive consequences for their social and legal activity. It is emphasized that the emergence and development of stimulating relationships is directly dependent on the mechanism of legal incentives. The mechanism of legal incentive is a complex systemic phenomenon, the components of which are formed as a mechanism of legal regulation – the main special legal form of legal influence, and not legal forms of legal influence, which in some way shape the internal characteristics of the person. It is emphasized that the individual remedies presented in the mechanism of legal incentives do not affect the effectiveness of this mechanism and only in their totality and interaction do they ensure its effective action.

In addition, attention is paid to the lack of a comprehensive understanding of legal incentives for scientists and the difficulty in applying it. In modern work on labor law, the institute of incentives is not considered as independent. However, given the high motivational importance of meeting the relevant needs of legal entities in the field of work, the tendency for a constant increase in the value of such incentives, the author proposes to distinguish it as an independent institution in the system of labor law.

Key words: mechanism of legal incentive, mechanism of legal regulation, stimulating legal relations, subjects of legal relations in the sphere of work.

Постановка проблеми. Стимулювання суб'єктів правовідносин у сфері праці – це завдання, якому завжди приділяється підвищена увага в будь-якій державі. Ефективність вирішення цього завдання значною мірою залежить від взаємоузгодженої та скоординованої системи, що потребує дієвого механізму реалізації – механізму правового стимулювання, оскільки за допомогою нього встановлюється та стимулюється певний масштаб людських дій, забезпечується соціально-політична та ідеологічна спрямованість управлінських впливів, підтримується висока організованість та дисципліна учасників трудових правовідносин. В умовах реформування трудового законодавства дослідженню заходів з удосконалення механізму стимулювання суб'єктів правовідносин у сфері праці набуває особливої значущості. Створення якісно нового Трудового кодексу України, норми якого встановлюватимуть гармонійний баланс між інтересами учасників трудових правовідносин, має базуватися на науково обґрун-

тованих засадах вибору найбільш ефективних засобів регулювання трудових відносин.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичною базою дослідження у сфері правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин та вивчення його механізмів стали роботи С.С. Алексєєва, С.В. Венедіктова, М.О. Дей, О.М. Лебедєвої, О.В. Малько, С.В. Мірошник та інших. Ретельне вивчення їхніх напрацювань показало існування різних підходів до визначення поняття механізму правового стимулювання та його складників, різноманітних інтерпретацій та тлумачень цього поняття. Однак єдиного підходу до визначення сутності та змісту вказаного поняття не вироблено, що свідчить про складність вказаної категорії та потребує подальших наукових пошуків для його уточнення.

Мета статті полягає в тому, щоб проаналізувати різні підходи науковців до визначення поняття механізму правового стимулювання та його складників, різноманітних інтерпретацій та тлумачень цього поняття.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж переходити до дослідження різних підходів науковців до визначення поняття механізму правового стимулювання, необхідно чітко визначити роль норм трудового права у стимулюванні трудової поведінки суб'єктів правовідносин у сфері праці. З огляду на це необхідно зазначити, що автор погоджується з думкою Д.В. Осінцева, який зазначає: «Правовий інститут заохочення є міжгалузевим. Воно може здійснюватися на підставі норм адміністративного, трудового, конституційного, муніципального, кримінально-виконавчого, фінансового, екологічного та інших галузей права» [1, с. 61]. Норми права, інститути, підгалузі, галузі можуть виконувати свою регулятивну роль лише в межах системи права як її складники. Так, норми трудового права діють у тісному зв'язку з нормами цивільного, адміністративного та інших галузей права. Наприклад, призначення певного працівника на посаду керівника підприємства (установи, організації) відповідно до норм трудового законодавства одночасно тягне за собою наслідки у вигляді наділення його певними адміністративними повноваженнями відповідно до визначеної відповідними правовими актами компетенції. У свою чергу, реалізуючи права та обов'язки відповідно до свого адміністративно-правового статусу, такий керівник приймає рішення, що стосуються виникнення, зміни та припинення трудових відносин із працівниками підприємства (установи, організації). При цьому система права здатна інтегрувати нові елементи й піддаватися подальшій диференціації. Інакше кажучи, в рамках чинної системи права можливою є поява нових інститутів та галузей права, створення нових і усунення застарілих нормативних приписів.

Сталість системи права забезпечується її динамізмом. У міру розвитку та зміни суспільних відносин виникає потреба і в нових юридичних нормах, які показують цей розвиток і зміни. Іноді треба закріпити нові, більш досконалі способи правового регулювання реальних суспільних відносин. Якщо правові норми не будуть віддзеркалювати ці процеси, вони неминуче перетворяться у гальмо суспільного розвитку і рано чи пізно будуть відкинуті. Навпаки, якщо юридичні норми своєчасно приводяться у відповідність із соціальними потребами й узгоджуються між собою, це позитивно відбивається на системі права загалом. Вона зберігає свою життєздатність шляхом внутрішньої перебудови [2, с. 21–22].

Трудове право, яке «є засобом соціального регулювання суспільно-трудова і організаційно-управлінських відносин, що входять в його предмет», маючи потужний потенціал впливу на поведінку суб'єктів правовідносин через правові норми, правові засоби може бути ефективним засобом формування їхньої правоактивної поведінки за належних політичних і економічних умов. Формування поведінки суб'єктів правовідносин у сфері праці трудове право здійснює двома шляхами: правовою дією і правовим регулюванням. Правова дія інформаційна (повідомлення суб'єктів про моделі поведінки і їх наслідки) і ціннісно-орієнтована (грунтується на здатності права формувати ціннісні уявлення через цю поведінку). Правове регулювання – це «здійснювана за допомогою системи правових засобів (юридичних норм, правовідносин, індивідуальних розпоряджень тощо) результативна, нормативно-організаційна дія на суспільні відносини з метою їх упорядкування, охорони, розвитку відповідно до суспільних потреб» [3, с. 209].

Основною метою механізму правового регулювання, на думку О.В. Малько, є забезпечення безперешкодного руху інтересів суб'єктів до цінностей, тобто гарантування їх справедливого задоволення. У цьому разі механізм правового регулювання розглядається як специфічний «юридичний канал», що об'єднує інтереси суб'єктів із цінностями й доводить процес управління до логічного результату [4, с. 625–626]. Зрозуміло, що в механізмі пра-

вового регулювання більше уваги повинно приділятися регулюванню трудових та інших правовідносин за допомогою різних правостимулюючих засобів.

У науковій юридичній літературі існують різні погляди науковців на сутність і складники механізму правового стимулювання. Так, С.В. Мірошник, вважаючи, що правове стимулювання здійснюється через особливий механізм, пропонує останній розуміти як сукупність внутрішньо зорганізованих правових засобів, за допомогою яких забезпечується виникнення і розвиток стимуляційних правовідносин. При цьому пропонується такі засоби поділити на дві групи:

1) правові засоби як інструменти – це юридичні норми, що закріплюють правові стимули та мають статичний характер, оскільки в більшості випадків тільки від суб'єкта залежить їх реальне використання;

2) правові засоби як діяння – це дії, пов'язані з правовим стимулюванням як різновидом юридичної діяльності. Правове стимулювання у цьому випадку виступає як здійснення особою конкретних дій, рекомендованих відповідними юридичними нормами. Ці правові засоби, з позиції науковця, характеризуються такими моментами: пов'язані з активним використанням правових стимулів; перебувають у динаміці; виражаються у вигляді актів реалізації правових стимулів. При цьому С.В. Мірошник наголошує, що всі правові засоби мають бути обов'язково нормативно визначеними, інакше вони не мають права на існування. Інакше кажучи, такі засоби можуть використовуватися суб'єктами тільки в тих випадках і в тому порядку, який передбачено нормативно-правовими актами [5, с. 304–308].

С.В. Венедіктов, розглядаючи правове стимулювання у трудовому праві, виходить з того, що стимулювання мусить відповідати потребам, інтересам та здібностям працівника, наголошуючи на тому, що механізм стимулювання має бути адекватним механізму мотивації працівника [6, с. 35]. Науковець поєднує механізм стимулювання з механізмом мотивації.

О.М. Лебедева вказує, що механізм правового стимулювання складається із зовнішніх (конкретні правостимулюючі засоби) й внутрішніх (потреби, інтереси, цілі, мотиви, воля, установки) факторів впливу на свідомість особи, які побудовані у логічній послідовності та набувають характеру динамічно працюючої системи. Виходячи з такої єдності й характеризує вплив механізму правового стимулювання на суспільні відносини, О.М. Лебедева розглядає такі засоби як правосвідомість, обіцянку, переконання, де суттєву роль (переважно вирішальну) відводить дії суб'єктивних факторів. Крім того, вона стверджує, що якщо стимул як конкретне «матеріальне» правове явище може існувати у законодавстві сам собою, то механізм правового стимулювання ніколи не буде реалізований без «включення» важелів усвідомлення на отримання стимульованого блага шляхом вчинення акту поведінки [7, с. 70–71].

Крім того, більш детально мотиваційний механізм суб'єктів правовідносин у сфері праці слід розглядати, виходячи з внутрішніх потреб. Використовуючи такий підхід, можна стверджувати, що із суб'єктивної сторони мотиваційний механізм пов'язаний із внутрішніми обґрунтуваннями необхідності вчинків учасників трудових правовідносин, що виходять з їхніх потреб. При цьому слід брати до уваги, що потреби багато в чому мають біологічний характер. Із об'єктивної сторони мотиваційний механізм працівника пов'язаний із обґрунтуваннями необхідності його вчинків, виходячи із застосування роботодавцем соціально-правових засобів стимулювання працівника і наявності трудових правовідносин [8, с. 32].

На думку автора, механізм правового стимулювання є складним системним явищем, складники якого формуються як механізмом правового регулювання – основною спеціально-юридичною формою правового впливу, так

і не правовими формами правового впливу, що певним чином формують внутрішні характеристики особи.

Висновки. Отже, в юридичній літературі під механізмом правового стимулювання розуміють складну систему, яка має в собі правові інструменти формування активної поведінки суб'єктів трудових правовідносин, вже наділені правами й обов'язками шляхом встановлення їм додаткових гарантій та пільг, що сприяє позитивним наслідкам з метою формування у них соціально-правової активності. Виникнення і розвиток стимуляційних правовідносин знаходиться у прямій залежності від механізму правового стимулювання. Відповідно до соціально-економічного розвитку суспільства з'являються нові й удосконалюються чинні форми та види правового стимулювання суб'єктів трудових правовідносин. Автор зауважує, що окремі правові засоби, які представлені у механізмі

правового стимулювання, не впливають на дієвість цього механізму і тільки у своїй сукупності та взаємодії забезпечують його ефективну дію.

Підвищення рівня розвитку суспільства, прагнення держави до розвитку тих або інших суспільно значущих відносин неминує призводить до розширення сфери впливу заохочувальних заходів. Чим вищим є соціально-економічний рівень розвитку суспільства, тим ширші сфери суспільного життя будуть охоплені заохочувальним впливом. На жаль, у сучасних роботах з трудового права інститут стимулювання не розглядається як самостійний. Враховуючи високу мотиваційну значущість задоволення відповідних потреб суб'єктів правовідносин у сфері праці, тенденцію до постійного зростання значення такого стимулювання, автор вважає, що його можна виокремити як самостійний інститут у системі трудового права.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Осинцев Д.В. Основы административного права : Курс лекций. М. : Юристъ, 2000. 378 с.
2. Івчук Ю.Ю. Теоретичні підходи до системи трудового права України в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. ун-т внутр. справ, Харків, 2004. 175 с.
3. Алексеев С.С. Теория права. М., Знание, 1995. 209 с.
4. Малько А.В. Механизм правового регулирования (лекция 28) Теория государства и права : [курс лекций] / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. М., 1997. 672 с.
5. Мирошник С.В. Теория правового стимулирования : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2003. 380 с.
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. Лебедева Е.Н. Механизм правового стимулирования социально-активного поведения (проблемы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Саратов. 2002. 207 с.
8. Нурмагамбетов А.М. Рынок труда: правовые проблемы и перспективы : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. М. : МГУ, 1998. 32 с.