

УДК 349.22.

Смолярова Марина Леонідівна
кандидат юридичних наук, доцент
Національний університет «Запорізька політехніка»
[DOI: 10.24412/2520-6990-2021-22109-53-55](https://doi.org/10.24412/2520-6990-2021-22109-53-55)

ПРАВОВІ СТИМУЛИ ЯК ЗАСІБ ДО МОТИВУВАННЯ УЧАСНИКІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

Smoliarova Maryna Leonidivna
Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor
National University "Zaporizhzhya Polytechnic"

LEGAL INCENTIVES AS A MEANS OF MOTIVATION OF PARTICIPANTS OF LABOR RELATIONS

Анотація.

Стаття присвячена дослідженню правових стимулів як засобів мотивування учасників трудових правовідносин. На основі глибокого теоретичного аналізу існуючих поглядів в юридичній науці зроблено висновки щодо впливу наукових концепцій на формування дієвого механізму правового стимулювання учасників трудових правовідносин.

Акцентовано увагу, що стимулювання та стимул дві взаємопов'язані категорії. Правовий стимул ззовні впливає на свідомість та психіку учасників трудових правовідносин, тим самим породжуючи мотивування їх поведінки.

Abstract.

The article is devoted to the study of legal incentives as a means of motivating participants in labor relations. Based on an in-depth theoretical analysis of existing views in legal science, conclusions are drawn on the impact of scientific concepts on the formation of an effective mechanism for legal incentives for participants in labor relations.

It is emphasized that stimulation and stimulus are two interrelated categories. The legal stimulus from the outside affects the consciousness and psyche of the participants of labor relations, thereby generating motivation for their behavior.

Ключевые слова: стимул, правовий стимул, стимулирование в трудовом праве, правовые средства, учасники трудових правовідносин.

Keywords: incentive, legal incentive, incentives in labor law, legal means, participants of labor relations.

Підвищення ефективності виробництва на засадах сталого розвитку та розвитку високотехнологічних конкурентних виробництв не можливе без створення сприятливих умов праці для учасників трудових правовідносин. На сьогодні в Україні зростає роль правомірної мотивації суб'єктів трудового права до здійснення ними своїх обов'язків у сфері трудових відносин на вищому рівні. Тому дослідження проблем у сфері мотивування учасників трудових правовідносин за допомогою правових стимулів завжди буде актуальним у юридичній науці.

Дискусійні питання мотивування праці досліджувалися і продовжують активно вивчатися вченими різного профілю, а також зацікавленими представниками виробництва. В якості найбільш відомих українських й російських дослідників з проблем мотивації й стимулювання можна назвати: Н.О. Гущина, В.М. Дуель, Р.А. Калюжного, О.Я. Лапку, О.М. Лебедеву, О.В. Левіна, І.М. Луценко, О.В. Малько, С.В. Мирошник, Т.О. Пікуля та інших. Водночас, важливі питання зазначеної проблеми ще не стали об'єктом спеціального вивчення в сучасній українській науці трудового права і лише частково розкриті зарубіжними науковцями.

Мета статті полягає в тому, щоб на основі наукових поглядів дослідити правові стимули як засоби мотивування учасників трудових правовідносин та сформулювати висновки, що можуть бути підставою для подальшої поглибленої розробки теорії правового стимулювання у науці трудового права.

Пристаючи до аналізу проблеми мотивування в науці трудового права, окреслимо найбільш проблемні аспекти, на яких буде побудовано дане дослідження. По-перше, на наш погляд, необхідно чітко визначити поняття правового стимулювання у трудовому праві на відміну від стимулювання до праці з економічної, психологічної, соціальної, інших точок зору.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови «стимулювання» пояснюється як дія, або означає: давати стимул чи бути стимулом до чого-небудь; прискорювати, посилювати, поліпшувати здійснення чого-небудь [1, с. 1195].

Правові стимули є правовими засобами, які у кінцевому результаті і визначають поведінку особистості. Термін «юридичні засоби» використовувався ще в працях дореволюційних правників. Досить докладно з психологічної точки зору про правові засоби писав Л.Й. Петражицький: «Основним методом право політичного мислення є психологічна дедукція, умовиводи на підставі психологічних

передумов щодо тих психічних – мотиваційних і педагогічних – наслідків, які повинні виходити в результаті дії відомих почав і інститутів права, або щодо тих законодавчих засобів, які здатні викликати знані бажані психічні – мотиваційні і педагогічні – ефекти [2, с. 4].

Найважливішою функцією правових засобів виступає досягнення ними цілей правового регулювання. Іншою, не менш важливою функцією юридичних засобів є те, «що вони вносять цивілізованість в чинні суспільні відносини, пропонуючи замість незаконних і стихійних правові механізми розв'язання виникаючих проблем, правові способи усунення конфліктів і, таким чином, сигналізують про ступінь цивілізованості конкретного суспільства, виступаючи показником його правових можливостей і рівня правового розвитку ...» [3, с. 24]. Зрозуміло, що правові засоби своєю дією показують можливості права, його потенціал в регулюванні суспільних відносин. Власне, правові засоби й надають соціальну цінність права.

Зокрема, І.М. Луценко, правові засоби розглядає як особливі явища, що дозволяють особі у процесі діяльності задовольнити свої потреби та інтереси. Правовими засобами можуть виступати ті правові явища, які є способами, найбільш прийнятними відносно певного випадку, з метою досягнення поставлених цілей [4, с. 14].

Ми погоджуємося з думкою С.В. Мирошник, про те, що правовими стимулами в інформаційно-психологічному сенсі є саме певні засоби: заохочення, пільги, суб'єктивні права, законні інтереси та інше, але не юридичні норми, інститути, галузі, які містять у собі ці засоби [5, с. 24].

Аналіз позицій вищезгаданих науковців, дає нам можливість зробити висновок, що правовий стимул, як правовий засіб виступає інструментом за допомогою якого досягаються бажані результати. Тому, під правовим стимулом у трудовому праві розуміють правовий засіб, правову міру, що регулює трудові відносини шляхом спонукання учасників трудових правовідносин до певної соціально корисної поведінки шляхом надання їм додаткових можливостей і благ.

Протягом певного часу основні засоби забезпечення належної поведінки розглядалися як міри покарання, тобто дана проблема вирішувалася виключно через поняття правопорушення і відповідальності. Однак, з огляду на необхідність появи інших засобів правового впливу на суб'єктів права, з'явилися абсолютно логічні спроби пошуку нових засобів забезпечення правомірної поведінки. Аби не заглиблюватися у зміст наукових дискусій щодо визначення суті засобів стимулювання з точки зору їх правової природи, відзначимо лише основні їх напрямки. Прихильники розуміння стимулювання в вузькому сенсі поділяють цілі застосування заходів стимулювання і заходів відповідальності, вважаючи, що основна мета заходів стимулювання – заохочення, стимулювання суспільно корисної діяльності суб'єкта, водночас заходи відповідальності покликані здійснювати функції покарання [6, с. 81]. Автори, які розглядають правове стимулювання в

широкому сенсі, вважають, що воно містить в собі відносну єдність заохочення і відповідальності, і, відповідно, визнають єдність мети стимулювання і відповідальності.

Правники під стимулюванням у трудовому праві розуміють процес, спрямований на спонукання суб'єктів до активізації й вдосконалення трудової діяльності за допомогою закріплення в нормах трудового права «режиму сприяння», сприяючого задоволенню їх інтересів і потреб у сфері трудової діяльності. Виходячи з вищезазначеного визначення, можна виокремити основні його відмінності від економічного, соціального стимулювання праці, стимулювання з точки зору психології. У літературі виділяють різні види стимулювання трудової діяльності: моральні, матеріальні (непрямі, прямі, матеріально-грошові), змішані, інші види. Не дивлячись на відмінність в термінології й деяких аспектах визначення підстав поділу, все ж визначається, що основою є саме правове стимулювання, тобто засоби стимулювання закріплені в певній нормі права. Так, якщо з засобами матеріального стимулювання все більш-менш просто, то щодо інших видів стимулювання необхідно проведення змістовного, як теоретичного, так і практичного дослідження. Досить проблематичним представляється правове закріплення засобів психологічного стимулювання трудової діяльності, оскільки на практиці лише у великих комерційних підприємствах існує розвинена корпоративна політика.

Зрозуміло, що стимулювання формує мотивацію, яка неможлива без наявності мотиву. Мотив це багатозначний термін. В юридичній, економічній, соціологічній та психологічній літературі він трактується по-різному, але найчастіше як внутрішня рушійна сила, що спонукає людину до дії. Мотиви виконують не тільки спонукальну функцію, а й функції що спрямовують та регулюють. Мотиви не можуть виникати без потреб та інтересу, тому суспільство впливаючи на процес формування та задоволення потреб особистості, одержує можливість спрямувати її життєві орієнтири на відповідну поведінку. Задовольняючи свої матеріальні, соціально-економічні та духовні потреби, людина досягає поставленої мети. Крім того, однією зі складової мотивації є стимули, за допомогою яких можливе спонукання людини до дії в певному напрямку. В науковій літературі терміни «мотив» і «стимул» розглядають як синоніми. Однак під мотивом розуміється внутрішня спонукальна сила, прагнення, а під стимулом розуміється зовнішнє спонукання з певною метою.

Дійсно, якщо людина прагне до активності, то у неї є мотивація. У багатьох літературних джерелах терміни «мотивація» і «мотивування» розглядають як синоніми. Ці терміни мають спільні, так і відмінні риси. Однак, на нашу думку, при визначенні змісту мотивації як процесу доцільно використовувати термін «мотивування».

Як ми вже досліджували, в основу організації системи стимулювання працівників повинні бути покладені превалюючи над іншими типи трудових мотивацій. У нинішній ситуації це матеріальний

фактор як засіб для існування. Стимулювання має бути спрямоване на вирішення економічних, а й соціальних, і психологічних завдань на основі розширення прав органів трудових колективів у використанні різних форм стимулювання [7, с. 165].

Отже, стимулювання та стимул дві взаємопов'язані категорії. Правовий стимул ззовні впливає на свідомість та психіку учасників трудових правовідносин, тим самим породжуючи мотивування їх поведінки. Наявність правового стимулу мотивує поведінку суб'єктів трудового права, зацікавлює і спонукає їх до дії для задоволення як суспільних, так і власних потреб та інтересів. Правові стимули завжди будуть потужним інструментом правового регулювання трудових правовідносин, що сприятиме досягненню мети стимулювання.

Список використаних джерел:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел]. К.; Ірпінь : Перун, 2002. 1440 с.

2. Петражицкий Л.И. Введение в изучение права и нравственности. Основы эмоциональной психологии. СПб., 1908. 690 с.

3. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. М.: Юристъ, 2005. 250 с.

4. Луценко. І.М. Правові стимули: теоретико-правові засади та механізм реалізації: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01. Київ, 2009. 227 с.

5. Мирошник С.В. Теория правового стимулирования : дис. на соискание ученой степени доктора юрид. наук : спец. 12.00.01 / Светлана Валентиновна Мирошник. Ростов-на-Дону, 2003. 380 с.

6. Алексеев С.С. Общая теория права: в 2 т. М.: Юрид. лит., 1982. Т. 2. 360 с.

7. Смолярова М.Л. Поняття та сутність стимулів у трудовому праві. // Науковий вісник Херсонського державного університету: збірник наукових праць. Серія «Юридичні науки». № 5/2017: Херсон: Херсонський держ. ун-т, 2017. С. 163–166.