

ЗАОХОЧЕННЯ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ МЕТОД ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДИСЦИПЛІНИ ПРАЦІ

ENCOURAGEMENT AS PERSPECTIVE METHOD OF PROVIDING OF DISCIPLINE OF LABOUR

Марченко І.В.,

*здобувач кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ*

Стаття присвячена матеріальному та моральному стимулюванню дисципліни праці в нових умовах господарювання. Проаналізовано підходи вчених у галузі трудового права до існуючих методів забезпечення дисципліни праці. Автор акцентує увагу на заохоченні як перспективному методі забезпечення дисципліни праці.

Ключові слова: дисципліна праці, матеріальне та моральне стимулювання, заохочення, нормативне забезпечення, ринкова економіка.

Статья посвящена материальному и моральному стимулированию дисциплины труда в новых условиях хозяйствования. Проанализированы подходы ученых в отрасли трудового права к существующим методам обеспечения дисциплины труда. Автор акцентирует внимание на поощрении как перспективном методе обеспечения дисциплины труда.

Ключевые слова: дисциплина труда, материальное и моральное стимулирование, поощрение, нормативное обеспечение, рыночная экономика.

The article is devoted financial and moral stimulation of discipline of labour in the new terms of management. Approaches of scientists are analysed in the field of labour law to the existent methods of providing of discipline of labour. An author accents attention on encouragement as perspective method of providing of discipline of labour.

Key words: discipline of labour, financial and moral stimulation, encouragement, normative providing, market economy.

Постановка проблеми. У період реформування трудового законодавства, створення нового Трудового кодексу України важливим є формування нових методів впливу на існуючі трудові відносини. Як свідчить практика реалізації трудових відносин, в умовах ринкової економіки все більш активного поширення набувають заходи заохочення, які передбачені за зразкове виконання трудових обов'язків та зміцнення дисципліни праці, що є важливим проявом посилення ролі цього важливого методу регулювання ефективної трудової діяльності.

Стан дослідження. Дослідженням питань реалізації правовідносин з дисципліни праці займалися відомі вітчизняні учені: А.Т. Барабаш, Н.Б. Болотіна, С.В. Венедіктов, Ю.П. Дмитренко, М.О. Кабаченко, Т.В. Колеснік, М.С. Кохан, Ю.І. Палкін, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Ю.В. Топчєєва, В.В. Форманюк, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін. Проте ці дослідження не вирішили усього комплексу питань, пов'язаних із заохоченням та стимулюванням працівників.

Тому **метою** статті є необхідність та доцільність дослідження заохочення як перспективного методу забезпечення дисципліни праці, що покращить взаємини працівника та роботодавця в процесі трудової діяльності.

Виклад основного матеріалу. Заохочення є публічним проявом пошани до працівника у формах, що визначаються чи дозволяються нормами права, за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і безперервну роботу, новаторство в праці та

інші досягнення у роботі [1, с. 308-309]. Заходи заохочення працівників можна поділити на матеріальне стимулювання, моральне стимулювання та змішане.

З цього приводу досить влучно висловлюються В.М. Толкунова та К.Н. Гусов, наголошуючи, що підтримання та зміцнення трудової дисципліни здійснюється не лише за допомогою методу переконання, виховання, але й за допомогою методу морального та матеріального стимулювання, оскільки заходи морального стимулювання органічно поєднані між собою та мають за мету порядок і організованість на кожному підприємстві, в установі, організації [2, с. 286].

У разі стимулювання працівників моральні, матеріальні та змішані заходи заохочення є ефективними засобами їх спонукання до високоякісного виконання своїх трудових обов'язків. Як правильно підкреслює Ю.М. Старілов, стимулювання – це вплив суб'єктів (посадової особи, органу) на потреби, інтереси, на свідомість, волю, практичну поведінку службовця, а відповідно, на результати його управлінської праці, державно-службової діяльності [3, с. 418]. Це також стосується і працівників взагалі, оскільки стимулювання, з одного боку, сприяє поліпшенню дисципліни, якості праці, а з другого, – виховує їх ініціативність та відповідальність. Д.О. Гавриленко також вказує на важливу роль стимулювання у сфері забезпечення порядку і дисципліни [4, с. 205]. Є.В. Охотський визначає стимулювання трудової діяльності як створення моральних і матеріальних передумов для ефективної та якісної праці працівника, оскільки самі по собі моральні фактори не стиму-

люють трудової діяльності [5, с. 235-236]. Реалізація цих передумов залежить від самого працівника, його потреб та інтересу їх задоволення, що залежать від рівня його розвитку: чим вище рівень розвитку, тим вищим буде рівень потреб, а отже і сильнішою мотивація до праці, прагнення до професіонального саморозвитку незалежно від виду діяльності.

Стимулювання – процес безперервний і націлений на більш загальний кінцевий результат. Заохочення – частина стимулювання, окремий захід, здійснюваний у його межах [6, с. 150, с. 710].

Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна зазначають: «Надзвичайно важливе місце в забезпеченні дисципліни праці належить оцінці праці. За результатами позитивної оцінки до працівника можуть застосовуватись заохочення» [7, с. 308]. На думку С.С. Каринського, встановивши ті або інші форми та види заохочень, а також забезпечивши їх правильне застосування, держава має реальну можливість в необхідних випадках та належних межах об'єктивно визначити трудові заслуги окремих працівників і стимулювати їх подальші досягнення в праці [8, с. 10].

Необхідність і важливість заохочень полягає в тому, зазначає О.М. Куренной, що вони мають застосовуватись за взірцеве виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, тривалу і бездоганну роботу, новаторство у праці тощо [9, с. 155]. О.С. Пашков і О.В. Смирнов акцентують увагу на тому, що заохочення за трудовим правом – це публічне виявлення пошани члену трудового колективу в формі встановленого нормою права заходу заохочення за взірцеву поведінку, трудову заслугу або трудовий подвиг [10, с. 305].

Незважаючи на те, що система заходів заохочення працівників посідає вагомe місце у забезпеченні дисципліни праці, аналіз чинного законодавства дозволяє зробити висновок, що нормативно-правове забезпечення в сучасних умовах перебуває не на належному рівні, тому потребує свого удосконалення. На сьогоднішній день необхідна масштабна, кропітка робота, пов'язана з визначенням суперечностей та прогалин у нормативно-правовому регулюванні трудових відносин, що, у свою чергу, можливо лише за умови вироблення відповідного методологічно-теоретичного підґрунтя, у тому числі і для активного стимулювання праці.

Так, виходячи зі змісту норм Кодексу законів про працю, зокрема ст. 143, питання заохочення працівників віднесені до сфери локального нормативно-правового регулювання [11]. Саме в локальних нормах повинна встановлюватись система стимулювання праці: види заохочень, підстави та порядок їх застосування, а також показники результативної праці, відповідно до яких працівник має право на той або інший вид заохочення. У ст. 143 КЗпП передбачений такий вид заохочення, як за успіхи в роботі. Такий вид заохочень може застосовуватись до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці, інші успіхи. Н.М. Хуторян підкреслює, що, як правило,

до цієї групи належать заходи заохочення морального та матеріального характеру, що встановлюються на підприємстві правилами внутрішнього трудового розпорядку. Це може бути оголошення подяки, нагородження цінним подарунком, видача премій тощо [12, с. 464].

Відповідно до ст. 146 КЗпП, заходи заохочення можуть встановлюватись за особливі трудові заслуги. Такі заходи заохочення застосовуються до працівників шляхом направлення подання до вищих органів про заохочення, про нагородження медалями, орденами, почесними грамотами, нагрудними знаками, про присвоєння почесного звання тощо. Так, наприклад, Законом України «Про державні нагороди» № 1549-III від 16 березня 2000 р. (ст. 3) встановлюються такі види державних нагород: 1) звання Героя України з врученням ордену Держави за видатне трудове досягнення; 2) орден; 3) медаль; 4) почесне звання України; Державна премія України; 5) президентська відзнака [13].

Положення про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України, затверджене Постановою Кабінету Міністрів України № 17 від 5 січня 1998 р. (у редакції постанови Кабінету Міністрів України від 26 грудня 2003 р. № 2021), передбачає можливість нагородження за особливі трудові заслуги Почесною грамотою Кабінету Міністрів України. Нагородження відомчими заохочувальними відзнаками проводиться відповідно до Примірнього положення про відомчі заохочувальні відзнаки, затвердженого Указом Президента України № 134/97 від 13 лютого 1997 р. [14].

Потрібно відзначити, що крім нормативного регулювання заохочень за сумлінну працю, останнім часом усе більше використовується і договірне його регулювання. Зокрема, воно характерне для контрактної форми трудового договору. Укладаючи контракт чи трудовий договір, сторони, зазвичай, передбачають додаткові заходи заохочення, крім тих, які передбачені законодавством або локальними нормативними актами. Це можуть бути і разові винагороди, і премії, і оплата проїзду під час відпустки тощо. Згідно із ст. 145 КЗпП, як заохочення визначаються пільги і переваги для працівників, які успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки. Заходи заохочення для окремих категорій працівників визначаються спеціальними законами, а також можуть бути передбачені статутами та положеннями про дисципліну.

Ю.І. Палкін зазначає, матеріальні та моральні стимули діють у нерозривній єдності. Вони розвиваються, взаємозбагачуючи і підкріплюючи один одного. «Не можна будувати демократичне, правове, соціальне, державно-організоване суспільство лише на принципі матеріальної зацікавленості. Підкреслюючи надзвичайно важливе значення матеріальних стимулів, ні в якому разі не можна применшувати значення моральних стимулів до праці. Недооцінка морального фактора створює сприятливу обстановку для прояву корисливості» [15, с. 110-111]. З цією точкою зору погоджується і С.О. Іванов, підкреслюючи, що однобічний розвиток будь-якої однієї групи сти-

мулів – матеріальних чи моральних – є не вигідним для суспільства [16, с. 195].

В умовах становлення ринкових відносин в Україні виникає загальна потреба пошуку нових правових методів стимулювання працівників. Аналіз досвіду країн із соціально-орієнтованою ринковою економікою дає підстави зробити висновок, що розвиток суспільства безпосередньо пов'язується з багаторівневим співробітництвом держави, працівників і роботодавців у регулюванні соціально-трудова відносин. Першим кроком у цьому напрямі, як зазначалося, є розробка проекту Трудового кодексу України [17], характерною ознакою якого виступає спрямованість на збалансування економічних інтересів роботодавця та соціальних інтересів працівника.

Шляхом стимулювання працівників до високопродуктивної трудової діяльності забезпечується ефективне виконання завдань та дотримання дисципліни праці на підприємствах, в установах, організаціях. Як правильно зазначає В.І. Прокопенко, праця є творчою діяльністю, а головною силою, що спонукає людину займатися нею, є потреба в отриманні матеріальних коштів для задоволення своїх інтересів [18, с. 409]. Ця потреба перетворюється у мету діяльності, яка відбивається на активній трудовій поведінці працівників.

На нашу думку, основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, сила прикладу, моральне і матеріальне стимулювання. «Ініціатива, – підкреслює С.В. Венедіктов, – творча професійна діяльність базуються, головним чином, на внутрішньому переконанні особи. Суть його полягає у впливі на свідомість та поведінку людей з метою формування у них розуміння необхідності добровільно і сумлінно виконувати вимоги закону та інших правових норм, а зміст становить комплекс різноманітних конкретних заходів і засобів такого впливу» [19, с. 20]. Отже, аналіз наукової літератури дозволяє зробити висновок, що заходи заохочення працівників виконують дві важливі функції: з одного боку, вони є фактором підвищення професійної діяльності працівників, а з другого, – є важливим чинником зміцнення трудової дисципліни.

Але, на жаль, чинний Кодекс законів про працю України [11] не визначає навіть приблизного переліку заохочень, які може застосувати роботодавець до сумлінно працюючих осіб. Так, ст. 144 чинного КЗпП лише вказує, що працівників можна заохочувати в будь-яких формах, які закріплені у затверджуваних трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку. Отже, під час прийняття правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства трудовий колектив має право визначати будь-які заходи, що можуть бути застосовані роботодавцем за сумлінне виконання трудових обов'язків. Ці заходи стимулювання можуть бути як моральними (оголошення подяки, нагородження грамотою, занесення до книги пошани, фотографування біля прапора), так

і матеріальними (нагородження цінним подарунком, видача грошової премії) [20, с. 326-328].

Тривалий час дані положення були суто декларативними, незважаючи на новий етап розвитку суспільних відносин.

Аналіз нормативно-правових норм, що регулюють механізм реалізації заходів заохочення, свідчить, що немає чітких критеріїв розподілу видів заохочень. У кожному окремому акті може міститися будь-який вид заохочень. Так, у деяких документах визначено, що протягом строку дії дисциплінарного стягнення заходи заохочення до працівників не застосовуються, а в інших – навпаки, зняття дисциплінарного стягнення розцінюється як один із видів заохочення.

У проєкт Трудового кодексу України увійшли ст. 266 «Заохочувальна відпустка за виконання державних та громадських обов'язків», ст. 388 «Заохочення за особливі трудові заслуги» та ст. 293 «Системи стимулювання оплати праці». Але ознайомившись з їх змістом, ми дійшли висновку, що в них відсутній чіткий перелік видів заохочення. Враховуючи те, що немає єдиної норми, яка б містила перелік видів заохочення, на основі яких у локальних нормативно-правових актах будувалась би система заходів заохочення в кожному конкретному випадку, вважаємо за доцільне проєкт Трудового кодексу України доповнити статтею такого змісту: «Основними заходами заохочення є: 1) оголошення подяки; 2) нагородження грамотою; 3) занесення до Книги пошани; 4) розміщення фото на Дошці пошани; 5) зняття дисциплінарного стягнення; 6) виплата премії; 7) нагородження цінним подарунком. Цей перелік не є вичерпним і може розширюватися і конкретизуватися в локальних нормативних актах, що регулюють внутрішній трудовий розпорядок».

Отже, визначаючи і закріплюючи в нормах права найрізноманітніші види заохочень, держава гарантує, бере на себе обов'язок правильно використовувати ці юридичні засоби стимулювання у процесі реалізації трудових чи службово-трудова відносин. По суті, правові засоби заохочення – одне з найважливіших дієвих оперативних чинників підвищення суспільно-трудова активності працівників.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна зазначити, що, по-перше, проблема матеріального та морального стимулювання ефективної діяльності різних категорій працівників як правова форма заохочення займала і зараз займає в доктрині трудового права важливе місце; по-друге, потреби людини завжди виступають у конкретній формі духовних, матеріальних, соціальних інтересів та потребують свого нормативного забезпечення як стимул для ефективної та продуктивної праці; по-третє, загальне поняття стимулу необхідно розглядати як сукупність різних мотивів, з яких утворюється мотивація для реалізації існуючих інтересів окремого індивіда, соціальної групи (колективу), суспільства у результатах трудової діяльності; по-четверте, категорії стимулювання як правові форми заохочення співвідносяться як ціле і частина, тому потребують свого нормативного закріплення у проєкті Трудового кодексу України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2000. – 480 с.
2. Толкунова В.Н., Гусов К.Н. Трудовое право России : учебное пособие / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. – М. : Юрист, 1996. – 448 с.
3. Стариков Ю.Н. Служебное право : учебник / Ю.Н. Стариков. – М. : Издательство БЕК, 1996. – 698 с.
4. Гавриленко Д.А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / Д.А. Гавриленко. – М. : Наука и техника, 1988. – 328 с.
5. Служебная карьера : учебно-методическое пособие / [под общ. ред. Е.В. Охотского]. – М. : «Экономика», 1998. – 302 с.
6. Словарь русского языка / под общ. ред. С.П. Обнорского. – М. : Гос. изд-во иностранных и национальных словарей, 1953. – 848 с.
7. Трудовое право Украины / Под ред. Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. – Х. : Одиссей, 1999. – 480 с.
8. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву. – М. : Юрид. лит., 1961. – 241 с.
9. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку. – М. : «Дело Лтд». – 304 с.
10. Советское трудовое право [Текст] : учеб. / под ред. А.С. Пашкова, О.В. Смирнова. – 2-е изд. – М. : Юрид. лит. – 1982. – 504 с.
11. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
12. Трудове право : підручник / [За заг. ред. Н.М. Хуторян]. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
13. Про державні нагороди : Закон України // Офіційний сайт Верховної Ради України. – www.rada.kiev.ua
14. Про Почесну грамоту Кабінету Міністрів України : Постанова КМУ // Офіційний сайт Верховної Ради України. – <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/728-2008-p>.
15. Палкін Ю. Матеріальне і моральне стимулювання праці. – К. : Вид-во політичної літератури України, 1975. – 131 с.
16. Трудовое право и повышение эффективности общественного производства / Под ред. С.А. Иванова. – М. : Наука, 1972. – 420 с.
17. Проект Трудового кодексу України, зареєстрований Верховною Радою України від 27.12.2014, за № 1658 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/category?cat_id=164623 – Назва з екрана.
18. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. – Х. : «Консум», 1998. – 480 с.
19. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ: теоретичний аспект : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення / ХНУВС / С.В. Венедіктов. – Харків, 2004. – 187 с.
20. Молодцов М.В., Крапивин О.М., Власов В.И. Трудовое право России. – М. : НОРМА, 2001. – 576 с.