

УДК 349.2

В. М. Пилипенко

ПРАВОВІ СТИМУЛИ У СФЕРІ ПРАЦІ

Розглянуто сутність правових стимулів у сфері праці. Обґрунтовано розподіл правових стимулів праці на негативні та позитивні. Визначено ознаки правового стимулу у сфері праці.

У сучасних політичних та економічних умовах важливого значення набирає проблематика правових стимулів. Зазначена проблематика не нова, вирішенням її протягом доволі довгого часу займалися як представники теорії права, так і галузевих юридичних наук, серед яких: С. О. Іванов, С. С. Каринський, Н. М. Конін, О. П. Коренєв, Р. З. Лівшиць, О. В. Малько, В. М. Манохін, М. І. Матузов, В. І. Нікітінський, В. І. Новосьолов, В. А. Рибakov, Г. А. Свердлик, Б. М. Сейнаров, О. А. Серветнік. Разом з тим слід вказати на відсутність донині в юридичній літературі однастайності щодо сутності правових стимулів та їх різновидів. З огляду на це метою статті є визначення власного підходу до розуміння правових стимулів у сфері праці та їх ознак.

У юридичній літературі можна зустріти різні підходи до розуміння правового стимулу. Так, Ф. М. Щербак зазначає, що зовнішній об'єкт стає стимулом тільки тоді, коли він, неодмінно відбившись в почуттєвих або розумових образах, у той же час реально торкається потреб та інтересів особистості [1, с. 86]. Отже, науковець вважає стимул суто внутрішнім фактором, тобто тим, який вже усвідомлений і став керівництвом до дії.

Натомість О. В. Малько зазначає, що вже закріплений в законодавстві засіб (наприклад заохочення), що ще не усвідомлений і не спонукає до певної бажаної для суспільства поведінки, теж можна назвати правовим стимулом, хоча б у формальному сенсі [2, с. 51]. Правовий стимул як зовнішній фактор розглядає також І. Я. Лико. Вчена вказує, що стимул є зовнішнім чинником (умова, ситуація), що впливає на працівника з метою спонукання його до результативної трудової діяльності. На її думку, для стимулу властиво бути зовнішнім подразником, який спричиняє зміну стану [3, с. 7].

На думку Ю. В. Чуфаровського та С. М. Богомолової, стимулом є сукупність збуджуючих та направляючих засобів, що

впливають на діяльність особи. Збуджувальну силу правового стимулу науковець називає мотивом, який характеризує як внутрішній спонукальний фактор до свідомої активної поведінки особи [4, с. 8]. Іншими словами, науковець не розрізняє категорій «стимул» та «мотив».

Існує також група вчених, які виділяють як внутрішній, так і зовнішній компоненти у правовому стимулі. Так, Ю. В. Тихонравов вважає, що стимул, а тим більше правовий, на відміну від мотиву, який дійсно виступає як внутрішня спонукальна причина, є також і зовнішнім фактором [5, с. 168]. І. М. Луценко зазначає, що правовий стимул – це не тільки внутрішній збуджувальний фактор, елемент суб'єктивної сторони поведінки, а й зовнішній фактор, який закладений у законодавстві і впливає на особу ззовні, створюючи при цьому умови для задоволення її потреб та інтересів [6, с. 12].

Виходячи з вищезазначеного, існує доцільність розглянути підходи до співвідношення категорій «стимул» та «мотив». Так, слово «стимул» походить від латинського *stimulus*, буквально – загострена палка, якою підганяли тварин [7, с. 647]. Великий тлумачний словник сучасної української мови тлумачить слово «стимул» як те, що викликає зацікавленість у здійсненні чогонебудь; спонукальна причина до здійснення чогось; подразник, який викликає реакцію [8, с. 1195]. У свою чергу слово «мотив» походить від старофранцузького «*motif*» і дослівно означає «будь-що, що диває вперед» [9]. У сучасній літературі під мотивом розуміють свідоме спонукання будь-якого індивіда до того або іншого виду поведінки, за допомогою якого він може задовольнити свої потреби [10], комплекс внутрішніх спонукань людини до здійснення дій, її намір що-небудь зробити, бажання, прагнення, наприклад, намір добре працювати [11].

З огляду на походження та семантичне значення слів «стимул» і «мотив» ми вважаємо, що стосовно праці стимул – це завжди зовнішнє спонукання людини до вольової діяльності, спрямованої на створення матеріальних і духовних цінностей. Під мотивацією праці слід розуміти комплекс внутрішніх спонукань людини до здійснення вольової діяльності, спрямованої на створення матеріальних і духовних цінностей.

Таким чином, ми підтримуємо науковців, які вважають правовий стимул лише зовнішнім фактором, який спонукає людину до будь-чого, у нашому випадку до праці.

У юридичній літературі виділяють наступні ознаки правового стимулу. Так, О. В. Малько зазначає, що найбільш загальні ознаки реалізації правових стимулів полягають у тому, що вони: 1) пов'язані зі сприятливими умовами для здійснення власних інтересів особистості, оскільки виражаються в обіцянці або

наданні цінностей, а іноді в скасуванні або зниженні міри позбавлення цінностей (наприклад скасування або зниження міри покарання є стимулом); 2) повідомляють про розширення обсягу можливостей, свободи, тому що формами прояву правових стимулів виступають суб'єктивні права, законні інтереси, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення, рекомендації; 3) виражають собою позитивну правову мотивацію; 4) спрямовані на упорядковану зміну суспільних відносин, виконують функцію розвитку соціальних зв'язків; 5) припускають підвищення позитивної активності [2, с. 60]. На думку І. М. Луценка, правовий стимул: 1) спрямований на задоволення як власних, так і публічних інтересів; 2) спонукає до активних дій, зацікавлюючи особу в досягненні стимулюючого результату; 3) забезпечує мотивацію правомірної поведінки; 4) дає можливість вибору варіанта правомірної поведінки; 5) є як суб'єктивним (внутрішнім), так і об'єктивним (зовнішнім) фактором, який спонукає до дії і впливає на інтереси особи; 6) є ефективним засобом впливу на поведінку особи з боку інших осіб, суспільства, держави; 7) інформує про наслідки правомірної поведінки [6, с. 13].

Як можна побачити, О. В. Малько першою ознакою правового стимулу передбачив те, що вони виявляються лише у сприятливих засобах. Висвітлюючи інші ознаки, він також керується саме цим підходом. Інший фахівець взагалі таку ознаку, як види заходів правового стимулювання, не передбачила у своєму списку ознак.

Слід зазначити, що нині немає одностайності серед учених стосовно стимулюючих заходів. Так, Ю. В. Тихонравов пише: «Правові стимули поділяються на негативні засоби (заборони, обов'язки, заходи покарання і т. п.) і засоби позитивні (дозволи, пільги, заохочення і т. д.)» [5, с. 190]. О. В. Чумаченко вказує, що у практиці стимулювання застосовуються заохочення та покарання, відповідно позитивні та негативні стимули. Позитивні стимули базуються на прагненні до поліпшення задоволення потреб. Їх характерною ознакою є спонукальний вплив щодо досягнення кращих результатів виробничої діяльності. Негативне стимулювання базується на прагненні уникнути погіршення задоволення потреб і реалізується в різних формах відповідальності: економічній, адміністративній, моральній (штраф, пеня, відшкодування збитків, зниження окладів) [12, с. 150–151]. С. В. Венедіктов зазначає, що поряд із позитивними заходами стимулювання ефективної службово-трудової діяльності персоналу органів, служб та підрозділів внутрішніх справ своє місце займають заходи негативного стимулювання. Негативне стимулювання праці – це такий опосередкований

вплив на об'єкт управління, який оснований на його прагненні уникнути погіршення задоволення потреб [13, с. 110–114]. Б. Г. Прошкін, І. П. Поварич надають наступний перелік негативних стимулів: штраф, відшкодування збитків, пониження окладу, розряду, переведення на нижчеоплачувану роботу, пониження премії, річної винагороди, позбавлення виплати за вислугу років, пониження в посаді, перенесення черги на отримання квартири або інших розроблюваних у централізованому порядку благ; заборона на право набуття товарів у кредит; перенесення чергової відпустки на незручний час, її скорочення на кількість днів прогулів; звільнення; кримінальне покарання; зауваження, догана, сувора догана; попередження, постановка на вид; громадське осудження, позбавлення звань, нагород [14].

О. М. Лебедева, О. В. Малько та Г. В. Хникін стимулами вважають лише позитивні заходи. Так, О. М. Лебедева зазначає, що правові стимули як юридичні засоби мають певні ознаки, які виражаються лише у таких позитивних засобах впливу, як заохочення, пільги тощо [15, с. 12]. Г. В. Хникін до стимулів відносить лише заохочення [16, с. 154]. З точки зору О. В. Малька, правові стимули являють собою лише позитивні засоби (дозволи, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення і т. п.) і не повинні включати заходи негативні (заборони, обов'язки, призупинення, запобіжні заходи, ліміти, примусові заходи і т. п.), що відносяться до правових обмежень як до іншої сторони управлінського процесу [2, с. 51–52]. Разом з тим у подальшому вчений пише про стимулюючий вплив заходів примусу: «Правове обмеження виражається в негативній мотивації, супроводжуючи разом з тим і негативними стимулюючими моментами, що, виступаючи як додатковий побічний ефект, діють за допомогою погроз, тиску, сили, примусових начал. Тому сполучення суспільних і особистих інтересів будується тут на більш твердій базі, і саме правове обмеження реалізується через покарання, обов'язок, заборону, призупинення і т. п. І в цьому випадку стимулюючі елементи, знаходячись як би в рамках процесу правового обмеження, не зачіпають його суті, а навпаки, сприяють здійсненню» [2, с. 54].

Непослідовну позицію стосовно стимулюючих заходів займає К. Е. Торган, який вказує, що стимулювання виявляється або у створенні сприятливих умов для певної діяльності, або в наданні якихось благ як заохочення за досягнуті результати [17, с. 6]. Далі в нього ж читаємо: «...негативні ж стимули знаходять своє вираження в зменшенні майна зобов'язаної особи за невиконання або неналежне виконання зобов'язань (неустойка, штраф, відшкодування збитків)» [17, с. 8].

Ми не можемо погодитися з вузьким трактуванням правових стимулів лише як позитивних засобів. Аргументом на користь цього слугує те, що, як уже зазначалося вище, слово «стимул» походить від латинського *stimulus*, буквально – загострена палка, якою підганяли тварин, тобто має значення примусу.

Дійсно, різного роду заохочення, премії, надбавки виступають могутніми стимулюючими факторами. Можна навіть сказати, що для добросовісного працівника вони сильніше за всіх інших викликають зацікавленість у підвищенні продуктивності праці, створюючи режим найбільшого сприяння. Однак це не означає, що тільки заохочувальні заходи можуть здобувати статус стимулюючих. Усе багатство стимулюючих засобів у правовому регулюванні не можна зводити тільки до позитивних, тому що тим самим заперечуються стимулюючі можливості цілого ряду негативних засобів.

Негативне стимулювання, безумовно, має право на існування. Адже іноді зустрічаються працівники, утриманська налаштованість яких починає домінувати над позитивними якостями. Замінити таких працівників у даний момент з яких причин неможливо, а позитивна стимуляція не дає очікуваного ефекту.

Разом з тим, як справедливо зазначається в науковій літературі, для того, щоб негативне стимулювання було ефективним, воно повинне застосовуватися тільки за умови повної об'єктивності. Завдання керівника полягає в тому, щоб після застосування дисциплінарних стягнень «не вбити» у працівника бажання добре працювати [18].

Загальні види негативної стимуляції праці не настільки різноманітні, як позитивної. Це може бути відповідна бесіда. Крім того, Кодекс законів про працю України передбачає такі види покарання за дисциплінарний проступок, як догана і звільнення. Більш широкий спектр засобів негативної мотивації передбачають спеціальні нормативно-правові акти. Наприклад, відповідно до ст. 12 Закону України «Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України» [19] на осіб рядового і начальницького складу органів внутрішніх справ за порушення службової дисципліни можуть накладатися такі види дисциплінарних стягнень: 1) усне зауваження; 2) зауваження; 3) догана; 4) сувора догана; 5) попередження про неповну посадову відповідність; 6) звільнення з посади; 7) пониження в спеціальному званні на один ступінь; 8) звільнення з органів внутрішніх справ.

Виходячи з вищезазначеного, можна визначити ознаки правових стимулів у сфері праці є: 1) вони закріплюються у нормативно-правових актах різного рівня; 2) спонукають особу до активних дій для досягнення певного правомірного результату;

3) формами їх прояву виступають премії, надбавки, доплати, компенсації, заохочення, дисциплінарні стягнення; 4) правові стимули є зовнішнім фактором, який спонукає людину до праці.

Список літератури: 1. Щербак Ф. Н. Стимулы трудовой деятельности (методологический аспект) / Ф. М. Щербак ; М-во высш. и сред. спец. образования РСФСР. – Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1976. – 280 с. 2. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве : монография / А. В. Малько. – М. : Юрист, 2004. – 250 с. 3. Лико І. Я. Соціально-економічне стимулювання працівників на промислових підприємствах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.06.01 / Лико Ірина Ярославівна. – Л., 2006. – 20 с. 4. Чуфаровский Ю. В. Юридическая психология / Ю. В. Чуфаровский, С. Н. Богомолова. – М. : Юрист, 1995. – 256 с. 5. Тихонравов Ю. В. Основы философии права : учеб. пособие / Ю. В. Тихонравов. – М. : Вестник, 1997. – 608 с. 6. Луценко І. Поняття та ознаки правового стимулу / І. Луценко // Підприємництво, господарство і право. – 2008. – № 5. – С. 11–13. 7. Сучасний словник іншомовних слів / уклали О. І. Скопненко та Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с. 8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с. 9. Мотив и стимул [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.blogbuster.ru/2006/11/30/motiv-i-stimul/>. – Назва з екрана. 10. Механизм мотивации. Мотив и стимул [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://учком.рф/mehanizm-motivatsii-motiv-i-stimul>. – Назва з екрана. 11. Сторожевых В. В. Когда мотивирование не работает, и почему? [Електронний ресурс] / Виталий В. Сторожевых. – Режим доступу: <http://www.ssm21c.ru/artmot.htm>. 12. Чумаченко О. В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.02.03 / Чумаченко Олена Володимирівна. – Донецьк, 2004. – 211 с. 13. Венедіктов С. В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / С. В. Венедіктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 328 с. 14. Прошкин Б. Г. Некоторые актуальные проблемы теории стимулирования / Прошкин Б. Г., Поварич И. П. // Социально-экономические проблемы совершенствования управления и повышения эффективности общественного производства. – Кемерово, 1980. – С. 29–36. 15. Лебедева Е. Н. Механизм правового стимулирования социально-активного поведения (проблемы теории и практики) : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.01 / Лебедева Елена Николаевна. – Саратов, 2002. – 28 с. 16. Хныкин Г. В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих / Г. В. Хныкин // Проблемы совершенствования советского законодательства. Труды. – Вып. 25. – 1983. – С. 153–160. 17. Торган К. Э. Правовые стимулы научно-технического прогресса в производственном объединении / К. Э. Торган. – М. : Юрид. лит., 1983. – 88 с. 18. Антипина В. Негативное стимулирование [Електронний ресурс] / Антипина Валентина. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/article/negativnoe-stimulirovanie>. – Назва з екрана. 19. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України : закон України // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 245.

Надійшла до редколегії 22.08.2011

Рассмотрена сущность правовых стимулов в сфере труда. Обосновано разделение правовых стимулов труда на отрицательные и положительные. Определены признаки правового стимула в сфере труда.

The essence of legal stimulus in work area is considered. Division of legal stimulus of work on negative and positive is proved. Signs of legal stimulus in work area are defined.