ПРАВО

УДК 331.101.3:349.2(477)

Венедіктов В.С.
д.ю.н., професор,
перший проректор
Харківського економіко-
правового університету

Соціально-правові форми заохочення працівників до підвищення продуктивності праці

Анотація: стаття присвячена доктринальному розгляду соціально-правових форм заохочення працівників до підвищення продуктивності праці. Визначена продуктивність праці яка залежить від виробничої діяльності працівників, їх мотивації до результативної роботи, до виконання своїх трудових обов'язків. Важливим чинником в цьому аспекті виявлено ефективне використання форм матеріального та морального стимулювання працівника в нових умовах господарювання.

Ключові слова: продуктивність праці, інтерес, потреби, заохочення, матеріальне та моральне стимулювання, правове регулювання.

Аннотация: статья посвящена доктринальному рассмотрению социально-правовых форм поощрения работников за повышение производительности труда. Определена производительность труда, которая зависит от производственной деятельности работников, их мотивации к результативной роботе, к выполнению своих трудовых обязанностей. Важным фактором в этом аспекте определено эффективное использование форм материального и морального стимулирования работника в новых условиях хозяйствования.

Ключевые слова: производительность труда, интерес, потребности, поощрение, материальное и моральное стимулирование, правовое регулирование.

Summary: The article is devoted doctrine consideration of sociallegal forms of encouragement of workers to the increase of the labour productivity. The labour productivity was certain. It depends on production activity of workers, their motive to effective work, to implementation of labour duties. In this aspect found out important factor of the effective use of forms of financial and moral stimulation of worker in the new terms of menage.

Постановка проблеми. Незважаючи на те, що система заходів заохочення працівників посідає вагоме місце в забезпеченні продуктивності праці та дисципліни праці, аналіз чинного законодавства та практика застосування заохочень дозволяє зробити висновок, що їх нормативно-правове забезпечення в умовах розвитку нових форм господарювання перебуває не на належному рівні. На сьогоднішній день необхідна масштабна, копітка робота, пов'язана з визначенням суперечностей та прогалин у нормативно-правовому регулюванні трудових відносин, що, в свою чергу, можливо лише за умови вироблення відповідного методологічно-теоретичного підґрунтя, в тому числі і для активного стимулювання праці.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання важливості та значущості заохочень для підвищення ефективності трудової діяльності працівників, працюючих на різних підприємствах, в установах чи організаціях, широко обговорюється на сторінках наукової літератури.

Дослідженням цих питань займалися Н.Б. Болотіна, С.В. Венедіктов, С.С. Каринський, С.І. Кожушко, Т.В. Колєснік, М.С. Кохан, І.В. Лазор, І.В. Марченко, К.Є. Машков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева та ін. Але в умовах ринкової економіки та нових форм господарювання проблеми ефективного стимулювання праці набувають особливого значення.

Метою цієї статті є вироблення пропозицій по удосконаленню морального та матеріального стимулювання працівників на підставі наукового аналізу соціально-правових форм їх заохочення до підвищення продуктивності праці в нових умовах господарювання та існування різних форм власності на засоби виробництва.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основним об'єктивним критерієм стабільності держави в економічному зростанні є продуктивність праці. Результативність праці завжди була, є і буде основним чинником підвищення добробуту населення та держави. Але треба зазначити, що продуктивність праці не може зростати автоматично. Для цього треба забезпечити активність працівника в процесі праці. Продуктивність праці залежить від зацікавленості працівника, від його мотивації до виконання трудових обов'язків. Продуктивність праці – це плідність виробничої діяльності людей, яка вимірюється кількістю виробленої продукції

за одиницю робочого часу або кількістю робочого часу, витраченого на одиницю продукції. Продуктивність праці визначається двома її складовими: виробничою силою праці та інтенсивністю праці. Виробнича сила праці – це можливості людини досягнути певних результатів, які залежать від розвитку її фізичних сил, духовних здібностей та умов виробництва. Інтенсивність праці означає ступінь напруженості роботи, яка характеризується витратами робочої сили людини за одиницю часу і відбивається в кількості продукції, виробленої за цей період при незмінних умовах виробництва.

Формування активної позиції працівників у процесі праці необхідно здійснювати через удосконалення правового механізму стимулювання трудової активності відповідними соціально-правовими заходами заохочення. 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 [1, с. 10]. В соціальному аспекті сутність політики держави зумовлена тією роллю, яку вона має відігравати в реалізації соціальних прав людини і, перш за все, її права на працю. Чинне трудове законодавство, зокрема КЗпП України, передбачає в гл. X «Трудова дисципліна» [2] правові норми, що регулюють заохочення за сумлінну працю як засіб забезпечення правомірної поведінки працівника . В нових умовах господарювання такий підхід є недостатнім, бо заохочення також виступає в якості засобу стимулювання активності, творчої діяльності та результативності при виконанні трудових обов'язків. Сьогодні ринкові перетворення вимагають формування якісно нових підходів до взаємовідносин найманого працівника та роботодавця, тобто до порядку організації трудового процесу і реалізації трудових відносин.

Як свідчить практика реалізації трудових відносин, все більшого поширення набувають заходи заохочення, які передбачені за зразкове виконання трудових обов'язків. Їх зростаюче значення є важливим проявом посилення ролі цього важливого методу регулювання ефективної трудової діяльності з метою отримання відповідних результатів. М.С. Кохан зазначає, що заохочення – це стимулюючий засіб впливу на поведінку учасників трудових відносин, що забезпечує визнання трудових заслуг працівників за вико-

нані роботи, закріплює варіант корисної поведінки в поведінці працівників, сприяє розвиткові трудової активності в майбутньому, підвищує продуктивність праці [3, с. 12].

Заохочення за трудовим правом – це публічне визнання трудових заслуг працівника і застосування до нього передбаченим законодавством чи локальною нормотворчістю заходів матеріального або морального стимулювання. В умовах ринкової економіки матеріальне та моральне стимулювання є ефективним засобом підвищення продуктивності праці та активності трудової діяльності працівників незалежно від форм власності на засоби виробництва.

У разі стимулювання працівників моральні та матеріальні 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 [4, с. 418]. Стимулювання, з одного боку, сприяє поліпшенню дисципліни, якості праці, а з другого – виховує ініціативність та позитивну відповідальність працівників. Д.О. Гавриленко також вказує на важливу роль стимулювання в сфері забезпечення порядку й дисципліни [5, 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 стимулюють трудової діяльності [6, с. 235-236]. Реалізація таких факторів 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.

По-перше, проблема матеріального та морального стимулювання ефективної діяльності різних категорій працівників займала та й зараз займає в доктрині трудового права важливе місце. По-друге, потреби в побутовому, соціальному, економічному розумінні – це різнопорядкові категорії. Однак, вони мають загальні онтологічні корені й поділяються на особисті, колективні та загальносуспільні. По-третє, природні інтереси людини завжди виступають у конкретній формі духовних, матеріальних, соціальних інтересів трудової діяльності. В інтересі знаходять вирішення протиріччя

між окремими потребами. Саме внаслідок цього інтерес набуває функції рушійної сили суспільного розвитку. По-четверте, загальне поняття стимулу необхідно розглядати як сукупність різних мотивів, з яких утворюється мотивація до діяльності для реалізації існуючих інтересів окремого індивіда, соціальної групи (колективу), суспільства в цілому. По-п'яте, категорії стимулювання та заохочення співвідносяться як ціле й частина. Стимулювання – процес безперервний і націлений на більш загальний кінцевий результат. Заохочення – частина стимулювання, окремий захід, здійснюваний в його межах [7, с. 150, 710]. По-шосте, юридична природа заохочення означає його нормативне відображення. По-сьоме, заохочення, як і стимулювання, може бути індивідуальним і колективним, а за змістом – моральним, матеріальним або змішаним.

В межах матеріального та морального стимулювання розрізняють формальні заохочення та неформальні. Формальними вважаються заохочення, що регламентовані правовими нормами, при цьому відповідні заходи оформляються спеціальними правозастосовчими актами і, як правило, заносяться до трудової книжки. Неформальні виражаються у схваленні трудової діяльності працівника керівником в особистій бесіді, на загальних зборах або ж у підвищенні його по службі.

Підставою застосування заохочення є високий рівень виконання працівником своїх трудових обов'язків. Тому в науковій літературі залежно від цього рівня розрізняють зразкову трудову поведінку працівника; трудову заслугу; особливу трудову заслугу. А сама система стимулювання праці, тобто показники та умови стимулювання, види заохочень, порядок їх застосування викладені у централізованих або локальних правових нормах.

Працівники, які успішно та сумлінно виконують свої трудові обов'язки, мають переваги і пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування, їм також повинна надаватися перевага при просуванні по роботі.

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 [8, с. 308–309]. Серед напрямків підвищення ефективної трудової діяльності та зміцнення дисципліни праці в умовах ринкової економіки система

заходів заохочення працівників повинна посідати провідне місце.

Так, виходячи зі змісту норм Кодексу законів про працю, зокрема ст. 143, питання заохочення працівників віднесені до сфери локального нормативно-правового регулювання [2]. Саме в локальних нормах повинна встановлюватися 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.

Досить логічно виділити три групи підстав для заохочення: 1) досягнення зразкових результатів праці; 2) точне й чітке виконання та перевиконання визначених показників; 3) відмінне, сумлінне щоденне виконання трудових обов'язків незалежно від урахування будь-яких наперед встановлених показників і строків роботи.

У ст. 143 КЗпП передбачений такий вид заохочення, як за успіхи в роботі. Такий вид заохочень може застосовуватися до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці, інші успіхи [2].

Т.В. Колєснік зазначає, що система матеріального стимулювання має бути гнучкою та постійно пристосовуватись до реальних потреб працюючих, які можуть полягати у необхідності надання додаткових оплачуваних відпусток, оплаті медичних послуг, дотаціях на транспортні витрати, допомозі при виході на пенсію, підвищенні освітнього рівня та перепідготовці за рахунок підприємства, наданні безпроцентних позичок, продажу товарів за пільговими цінами та ін. [9, с. 155].

Висновки. Розглядаючи форми та зміст системи заходів заохочення працівників як важливі чинники продуктивності праці, можна зробити декілька важливих висновків.

Головною рушійною силою, що спонукає людину займатися трудовою діяльністю є потреба в одержанні матеріальних коштів для задоволення своїх інтересів, а також потреб та інтересів суспільства. Основними засобами формування та підтримання трудової активності працівників є створення сприятливих умов праці, нормального психологічного клімату, переконання, морального і матеріального стимулювання їх результативної праці. Ініціатива, творча діяльність працівників базується, головним чином, на їх внутрішньому переконанні в необхідності підвищення продуктивності своєї праці. Ця ініціатива також стимулюється заходами ма-

теріального і морального характеру, шляхом публічного визнання. схвалення, позитивної оцінки успіхів працівника. Стимулюючу роль у трудовому праві виконує система заходів заохочення як форма і засіб сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків. Стимулюючі фактори ефективної діяльності працівників визначаються загальносуспільними, колективними та особистими інтересами самої особи. Вони є взаємопов'язаними, оскільки реалізація суспільних інтересів є основою задоволення колективного інтересу, а реалізація колективного інтересу призводить до задоволення особистого інтересу. Особистий інтерес спонукає працівника до професійного зростання, стає вагомим фактором його потягу до підвищення продуктивності праці.

Література:

1. Каринский С.С. Поощрения за успешный труд по советскому праву / С.С. Каринский. – М.: Юрид. лит., 1961. – 241 с.

2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=322-08

3. Кохан М.С. Правові форми заохочення працівників в умовах ринкової економіки в Україні : автореф. дис. … канд. юрид. наук : 12.00.05 / М.С. Кохан ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка – К., 2013. – 19 с.

4. Старилов Ю.Н. Служебное право : учебник / Ю.Н. Старипов. – М.: БЕК, 1996. – 698 с.

5. Гавриленко Д.А. Государственная дисциплина: сущность, функции, значение / Д.А. Гавриленко. – М.: Наука и техника, 1988. – 328 с.

6. Служебная карьера : учеб.–метод. пособие / под общ. ред. Е.В. Охотского. – М.: Экономика, 1998. – 302 с.

7. Словарь русского языка / под общ. ред. С.П. Обнорского. – М.: Гос. изд–во иностр. и нац. словарей, 1953. – 848 с.

8. Чанишева Г.І. Трудове право України : підручник / Г. І. Чанишева, Н,Б. Болотіна. – К.: Знання, 2000. – 480 с.

9. Колєснік Т.В. Правова природа морального заохочення до дотримання дисципліни праці / Т.В.Колєснік // Право та іновації. – 2016. – № 1(13). – С. 152-158.