

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ ПІЛЬГ ТА ПЕРЕВАГ ЯК ФОРМ ЗАОХОЧЕННЯ ДО СУМЛІННОЇ ПРАЦІ

Висвітлюються окремі аспекти правового регулювання відносин з соціально-культурного і житлово-побутового забезпечення працівників шляхом надання пільг та переваг. Робиться висновок про те, що в умовах ринкової економіки ці відносини все менш регулюються законодавчо, пропонується розширення переліку переваг та його законодавче закріплення.

Ключові слова: заохочення, пільга, перевага, форми заохочення.

Рассматриваются отдельные аспекты правового регулирования отношений по социально-культурному и жилищно-бытовому обеспечению работников путем предоставления льгот и преимуществ. Делается вывод о том, что в условиях рыночной экономики эти отношения все менее подвержены законодательному регулированию, предлагается расширение перечня преимуществ и его законодательное закрепление.

Ключевые слова: поощрение, льгота, преимущества, формы поощрения.

This article discusses some aspects of legal regulation of relations on socio-cultural and housing-social security of employees through the provision of benefits and advantages. The conclusion is made that in the conditions of a market economy, these relations are less subjected to legislative regulation, the proposed extension of the front of the advantages and its legal basis.

Key words: promotion, privilege, advantage, forms of promotion.

Розмаїття заходів заохочення можна систематизувати залежно від місця заохочувальних норм у системі законодавства. Розгалужена і максимально диференційована система заохочень, що враховує специфічні умови праці працівників різних професій і спеціальностей, підвищує їх стимулюючу роль.

Проблемами застосування пільг та переваг, в тій чи іншій мірі, займалися такі науковці: О. І. Процевський, М. В. Молодцов, В. Г. Сойфер, П. Т. Підвисоцький, С. С. Каринський, В. Д. Шахов, Р. З. Лівшиц та ін.

У рамках запропонованої науковцями систематизації¹ можна виокремити особливості заохочення, обумовлені порядком їх встановлення, цілями і завданнями, критеріями оцінки трудових досягнень, мірою їх значущості перед державою, регіоном, конкретним підприємством і специфікою заохочуючого та заохочуваного суб'єкта.

На нашу думку, найбільш прийнятна класифікація форм заохочення залежно від джерела, що їх закріплює. Оскільки, з одного боку, вона зважає на специфіку багаторівневості правового регулювання трудових відносин, з іншого – в умовах розширення можливостей договірної регулювання праці охоплює всю різноманітність локальних нормативних актів, у тому числі актів соціального партнерства в системі джерел трудового права. Специфіка джерела, що закріплює форми заохочення, дозволяє виділити: загальні (що поширюються на невизначене коло суб'єктів) і спеціальні форми заохочення (що охоплюють порівняно вузьке коло працівників, визначений специфікою праці). Заохочення загальної групи характеризуються тим, що містять вичерпний перелік видів заохочень. Спеціальні види заохочень не застосовуються до інших суб'єктів.

У рамках запропонованої вище систематизації проявляються особливості

заохочення, обумовлені порядком їх встановлення, цілями і завданнями, критеріями оцінки трудових заслуг, мірою їх значущості перед державою, регіоном, або конкретним підприємством і специфікою заохочуючого і заохочуваного суб'єкта. Систему джерел на державному рівні утворюють: Конституція України, акти органів законодавчої і виконавчої влади. На локальному рівні – це акти, що приймаються в організаціях сторонами соціального партнерства. Їх дія обмежена межами організації, але може поширюватися на звільнених або таких, що приймаються на роботу². До них відносяться колективні договори, угоди і інші правові акти, у тому числі накази, інструкції, що прийняті роботодавцем.

На індивідуально-договірному рівні джерелом виступає договір. Індивідуально-договірне регулювання впливає на конкретних суб'єктів трудових відносин за допомогою досягнутих умов угоди, яка приймається на основі правових норм і у вказаних ними межах. На відміну від локального при індивідуально-договірному регулюванні не відбувається створення правових норм.

Згідно зі ст. 143 КЗпП України³ перелік заходів заохочення та підстави для їх застосування безпосередньо Кодексом законів про працю не встановлюються. Заходи заохочення, підстави для їх застосування визначаються місцевими правилами внутрішнього трудового розпорядку, затверджені трудовими колективами. Таке категоричне твердження ст. 143 КЗпП дає підставу вважати, що перелік заходів заохочення, даний у п. 21 Типових правил, в Україні не діє і може розглядатися як своєрідний орієнтир.

Відсутність місцевих правил внутрішнього трудового розпорядку, відсутність переліку заохочень, що можуть застосовуватись на підприємствах, взагалі позбавляє власника можливості застосувати заохочення щодо працівників. Можливість заохочення працівників може передбачатись в колективному договорі, іншому локальному нормативному акті. Застосування заохочень, не передбачених локальними нормативними актами, у принципі, не виключається. Водночас юридичне значення може бути визнано тільки за такими заохоченнями, які передбачені правилами внутрішнього трудового розпорядку і застосовані відповідно до встановленого порядку. Записи про такі заохочення повинні бути внесені до трудової книжки. У місцевих правилах внутрішнього трудового розпорядку можуть встановлюватися будь-які заохочення, які трудовий колектив вважає доцільними.

У законодавстві передбачено спеціальні заходи заохочення, що поширюються на порівняно вузьке коло працівників (рятувальників, спортсменів, транспортників, керівників, винахідників і т. д.), що об'єктивно обумовлене специфікою предмета і методу правового регулювання їх трудових відносин, а в цілому є наслідком прояву принципу єдності і диференціації.

Галузевий рівень також є спеціальним, оскільки виділяє визначену сферу господарських відносин в авіації, залізничному транспорті, в річковому або морському флоті, гірничих підприємствах і т. д.

До працівників, на яких поширюється дія статутів і положень про дисципліну застосовуються заохочення передбачені цими статутами і положеннями.

Заохочення у зв'язку з виділенням з норм трудового права службового набули міжгалузевого характеру. Зокрема в аварійно-рятувальних службах міри заохочення встановлені Статутом «Про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб». Ним же як підстави застосування відповідних заходів передбачено зразкове та сумлінне виконання трудових обов'язків, проявлена ініціатива, оперативність у роботі, особливі заслуги і інші

досягнення в роботі⁴. Подібне розширення підстав заохочення, на наш погляд, слід розглядати як уточнення критеріїв сумлінності. Наприклад, Закон України «Про прокуратуру» у ст.48 вказує на такі підстави, як тривала і бездоганна служба⁵.

Стаття 143 КЗпП не передбачає встановлення інших видів заохочень статутами та положеннями про дисципліну. Спорів з приводу встановлення статутами та положеннями про дисципліну видів заохочень не виникає, оскільки застосування заохочень виключає виникнення конфліктів.

Передбачені чинним законодавством пільги і переваги не утворюють окремого виду заохочень. У той же час закон не перешкоджає їх утворенню і дозволяє можливість встановлення і застосування заохочень у відповідних формах, про що свідчить практика локальної нормотворчості і індивідуального регулювання. У зв'язку з цим, щоб уникнути отожднення вищезгаданих понять, на нашу думку, необхідно висвітлити деякі аспекти правового регулювання відносин з соціально-культурного і житлово-побутового забезпечення працівників шляхом надання пільг та переваг.

Специфічна правова природа цих відносин обумовлена особливими нормами, що не входять до складу інститутів трудового права. Однорідний характер цих відносин і наявність належних економічних і правових передумов, на думку М. В. Молодцова і В. Г. Сойфера, роблять можливим і необхідним виділення відповідних норм у самостійний інститут трудового права, що забезпечує цілісне, відносно закінчене регулювання цієї ланки громадських відносин⁶. В умовах ринкової економіки ці відносини все менш регулюються законодавством.

Проте, окремі пільги і переваги встановлені в законодавчому порядку для певних категорій працівників, наприклад, для жінок, неповнолітніх, які поєднують роботу з навчанням.

Якщо розглядати право на пільги і переваги як елемент правоздатності, то можливість користуватися ними повинні усі, через настання юридичних фактів для невизначеного кола осіб не зачіпаючи індивідуальні особливості. Відповідно до їх надання окремим працівникам, в першочерговому (позачерговому) порядку, за результатами суб'єктивної оцінки успішності або сумлінності праці зачіпатиме інтереси інших.

До пільг і переваг відносять умови колективного договору про надання працівникам додатково оплачуваних відпусток, пільгових путівок в санаторії, будинки відпочинку, як повністю оплачені за рахунок коштів роботодавця, так і частково; оплата проїзду до місця відпочинку і назад; позики на поліпшення житлових умов, лікування, навчання; повне або часткове погашення заборгованості за утримання дітей в дошкільних закладах і т. д.⁷

Роботодавець у порядку прийняття на себе зобов'язання за колективним договором може встановлювати та інші умови покращання праці для своїх працівників порівняно з чинним законодавством. Наприклад, призначати пенсію за рахунок коштів підприємства⁸. Іноді до пільг відносять надання службового автотранспорту, оплати ювілеїв і навіть видачу спецодягу, що є не зовсім обґрунтованим. У зв'язку з цим необхідно визначити, у чому полягає відмінність понять «пільга» і «перевага».

У словнику Д. М. Ушакова пільга – це привілей, відступ від загальних правил на користь окремих осіб чи соціальних груп. Перевагу ж він розглядає як якість, що підносить кого-що-небудь, що дає кому-небудь привілею над іншими.

С.С. Каринський під пільгою у вузькому значенні слова розумів «часткове звільнення окремих працівників, у порядку вилучення із загального правила, від виконання встановлених законом загальнообов'язкових для усіх працівників вимог (наприклад, застосування пільгових тарифів при оплаті комунальних послуг)». Під перевагою автор розуміє «надання працівникові або групі працівників поліпшених умов праці або додаткових прав на отримання тих або інших благ понад загальновстановлених для усіх або більшості тих, що працюють в аналогічних умовах»⁹.

Погоджуючись із позицією С.С. Каринського, пропонується розглянути прояв вказаних відмінностей на прикладі надання пільг при користуванні мобільним зв'язком. Якщо колективний договір передбачає їх встановлення, у широкому сенсі, усім працівникам підприємства, то повна оплата може відбуватися на умовах переваги, тобто застосовна як виняток за наявності яких-небудь додаткових умов, наприклад, з урахуванням специфіки праці (кур'єр, слідчий, оперативний працівник).

Першочергове надання пільг на умовах переваги (умови праці, навчання, обслуговування і т. д.) розглядають як своєрідний вид заохочення за сумлінну працю¹⁰.

При наданні пільг і переваг враховуються найбільш важливі інтереси: умови праці, побутове здоров'я, дозволяти, що дозволяє, використовувати їх як засіб підвищення ефективності виробництва, підйом трудової активності працівників реалізувати тим самим результати виробничої діяльності¹¹. Сьогодні багато працівників вважають покращення житлових умов найдієвішою мірою заохочення. Однак ця міра практично не застосовується через фінансову неспроможність підприємств на виділення значних коштів в сфері заохочення.

Не виключається надання додаткових оплачуваних відпусток на умовах переваги як можливість одноразового заохочення працівника вільним часом. «На тривалість відпустки повинні впливати якісні показники, що враховують творчу трудову ініціативу працівників, і передусім кількість внесених раціоналізаторських пропозицій, винаходів і їх економічна ефективність; збільшення тривалості відпустки слід поставити в залежність не лише від тривалості трудового стажу, але і бездоганності роботи»¹².

Пільга має бути спрямована на задоволення життєво важливих потреб і інтересів працівника то, з урахуванням цих потреб, доцільно в колективному договорі, не встановлюючи вичерпного переліку пільг, визначити джерело і порядок витрачання засобів на відповідні цілі. Право вибору пільги і переваги може бути надане трудовому колективу.

Перевага, на нашу думку, – передчасне (дострокове) отримання благ або права на них, які б наступили беззастережно, неминуче, але у далекому майбутньому. Так, дострокове присвоєння звання або чину, очевидно, є запорукою просування по службі.

Водночас кар'єрне зростання є не менш значущим стимулом до праці. Причому, занесення до резерву може бути результатом атестації, тобто оцінки ділових якостей і заслуг, що ототожнює надання переваги і заохочення.

У законодавстві простежується певна суперечність, яка розрізняє, власне, просування по роботі і надання переваги на просування по роботі, а відповідно підстави до того чи іншого.

Різні підходи, ускладнені спорами щодо визнання правомочностей за працівниками в просуванні по службі, що отримали нову спеціальність, підвищили свою кваліфікацію, успішно і сумлінно виконують свої трудові обов'язки і заперечення можливості вимоги від адміністрації вищестоящої роботи, оскільки вона обумовлена трудовим договором.

Р.З Лівшиц¹³ і С.С. Каринський¹⁴ розглядали висунення і переведення працівників на більш кваліфіковану і високооплачувану роботу як міру заохочення. С.С. Каринський дотримується думки, що заохочення сумлінних працівників шляхом переведення за фахом на вишеоплачувану роботу слід розглядати не інакше, як надання переваг, так само як дострокове позачергове присвоєння працівникові персонального звання, класного чину може розглядатися як надання переважного права на подальше просування по службі.

У матеріальному аспекті, як наслідок просування по службі, можна розглядати підвищення заробітної плати працівникові, а відповідно зміну істотної умови трудового договору, що вимагає згоди працівника, і тому, як вважає О.І. Процевський, висунення на більш кваліфіковану і високооплачувану роботу є не що інше, як переведення. При цьому, змінюється або рід трудової діяльності, або оплата, тобто елементи, що є умовами трудового договору і визначаються сторонами при його укладенні, а тому його не можна віднести до заохочення¹⁵.

Процес просування по службі виступає як результат реалізації права керівника на підбір кадрів і рекомендувати на вищу посаду, а тим більше керівну тільки за ознакою дисциплінованості працівника, коли факт сумлінного виконання працівником своїх трудових обов'язків ставиться на противагу іншим індивідуальним якостям необхідним для цієї посади, було б абсолютизацією його значення

Більше того, «сама по собі дисциплінованість працівника, відірвана від інших його індивідуальних якостей, не може гарантувати йому реалізацію переваги при просуванні по роботі. Чинник дисциплінованості набуває вирішального значення лише тоді, коли намічені до просування кандидатури мають інші індивідуальні якості або коли інші особисті і ділові якості працівника відповідають новій посаді»¹⁶.

На практиці все ж зустрічається, що працівник, який сумлінно виконує свої трудові обов'язки та такий, що відзначився, нагороджується переведенням на більш кваліфіковану та високооплачувану роботу, при цьому в трудову книжку йде запис не про заохочення, а про переведення.

Американські фахівці з наукового управління закликали підприємців відмовитися від ідеї рівного становлення до усіх працівників і, навпаки, виділяти окремих працівників, поодиночі перетворювати їх на цінніших працівників розвивати в них здорове почуття конкуренції¹⁷. Стороною такої дії в умовах посилення влади роботодавця є використання перспектив висунення на цікавішу і вишеоплачувану роботу.

У зв'язку з цим пропонується розширити перелік переваг, що надаються сумлінним працівникам. Доцільно закріпити надання переважного права на просування по службі працівникам, що мають більше заохочень за сумлінну працю (за умови рівної продуктивності і кваліфікації).

1. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования: Монография. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2005. – С. 67-84. 2. Там же. – С. 67-84. 3. Кодекс законів про працю України, ост. ред. від 19. 04.

2011. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua>. **4.** *Статут «Про дисципліну працівників спеціальних (воєнізованих) аварійно-рятувальних служб», затв. постановою Кабінету Міністрів України від 12 жовтня 2000 р.№ 1540 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.* **5.** *Закон України «Про прокуратуру» зі змінами і доповненнями від 07.10.2010р.№1789 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: zakon.rada.gov.ua.* **6.** *Молодцов М.В., Соїфер В.Г.* Стабильность трудовых правоотношений. – М.: Юрид. лит., 1976. – С. 184. **7.** *Подвысоцкий П.Т.* Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, и их содержание // Трудовое право. – 2004. – № 2. – С. 72. **8.** *Колективний договір ЗАТ «Філіп Моріс Україна» від 1 серпня 2010 р.* **9.** *Каринский С.С.* Поощрения за успешный труд по советскому праву. – М.: Госюриздат, 1961. – С. 27. **10.** *Рябовол І.М.* Поощрения за труд по советскому трудовому праву: Автореф. дис.... канд. юрид. наук. – Л., 1978. – С. 13. **11.** *Молодцов М.В., Шахов В.Д., Якуши В.С.* Права предприятия. – Свердловск: Средне-Уральск. кн. изд-во, 1989. – С. 86. **12.** *Молодцов М.В., Соїфер В.Г.* Цит. работа. – С.230. **13.** *Лившиц Р.З.* Право и материальное стимулирование труда. – М.: Моск. рабочий, 1976. **14.** *Каринский С.С.* Сочетание материальных и моральных стимулов в подъеме трудовой активности граждан в период развернутого строительства коммунизма // Советское государство и право. – 1962. – №8. – С. 37. **15.** *Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. – М., 1972. – С. 172. **16.** *Молодцов М.В., Соїфер В.Г.* Цит. работа. – С. 86. **17.** *Баглай М.В., Усенин В.И.* Правовые методы усиления эксплуатации трудящихся в странах капитала. – М., 1964. – С. 159.