

Ю. ПИЛИПЕНКО,

Львівський національний університет імені Івана Франка

ЗАСОБИ ЗАОХОЧЕННЯ СУМЛІННОЇ ПРАЦІ ТА ЇХ ВИДИ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ

Розглядаються питання стимулювання працівників, які дотримуються трудової дисципліни. Пропонуються різноманітні варіанти класифікації заохочень, що передбачені трудовим законодавством, а також шляхи удосконалення системи матеріального і морального стимулювання праці в умовах ринкової економіки. При цьому особливу увагу автор звертає на засоби заохочення, спрямовані на зміцнення трудової дисципліни.

Ключові слова: *трудова дисципліна, засоби заохочення, матеріальне і моральне стимулювання, дисциплінарна відповідальність, правила внутрішнього трудового розпорядку.*

Рассматриваются вопросы стимулирования работников, соблюдающих трудовую дисциплину. Предлагаются различные варианты классификации поощрений, предусмотренных трудовым законодательством, а также пути совершенствования системы материального и морального стимулирования труда в условиях рыночной экономики. При этом особое внимание уделяется мерам стимулирования, направленным на укрепление трудовой дисциплины.

тренных трудовым законодательством, а также пути совершенствования системы материального и морального стимулирования труда в условиях рыночной экономики. При этом автор особую роль отводит мерам поощрения, направленным на укрепление трудовой дисциплины.

Ключевые слова: трудовая дисциплина, меры поощрения, материальное и моральное стимулирование, дисциплинарная ответственность, правила внутреннего трудового распорядка.

The issues of stimulation of workers who stick to the labour discipline are examined. The different variants of encouragement's classification foreseen by labour legislation are proposed, and also the ways of improvement of the system of material and moral stimulation of labour in the conditions of market economy are offered. Thus the special role of encouragement's measures which are directed on strengthening of labour discipline are underlined.

Key words: labour discipline, measures of encouragement, material and moral stimulation, disciplinary responsibility, rules of internal labour order.

Стимулювання праці передбачає не тільки матеріальну винагороду працівників, що полягає у виплаті їм заробітної плати, а й засоби заохочення, які додатково застосовуються до осіб у разі сумлінного виконання ними їхніх трудових обов'язків. Тривалий час у науці трудового права дискутується проблема щодо методів забезпечення трудової дисципліни і більшість науковців віддає перевагу саме засобам заохочення, на противагу посиленню відповідальності за порушення трудової дисципліни. Свого часу до цієї проблеми звертались А. А. Абрамова, С. С. Карінський, О. І. Процевський та інші науковці, які обґрунтовували ідею стимулювання добросовісної праці. В сучасних умовах ринкових відносин і розширення сфери приватного підприємництва питання заохочення працівників, які з усією відповідальністю ставляться до виконання своїх трудових обов'язків, набуває все більшої актуальності. А тому існує необхідність з'ясування багатьох аспектів цього важливого елемента стимулювання добросовісної праці та його ролі у забезпеченні трудової дисципліни. Передусім важливо окреслити засоби, які можуть застосовуватись до працівників.

Засоби заохочення можна класифікувати залежно від форми права, яка їх встановлює. З одного боку, вона враховує специфіку багаторівневості правового регулювання трудових відносин, а з іншого – в умовах розширення можливостей договірного регулювання праці охоплює все різноманіття локальних нормативних актів, у тому числі акти соціального партнерства у системі джерел трудового права.

Залежно від суб'єктного складу, щодо якого застосовуються заохочення, їх можна поділити на: загальні (поширюються на невизначене коло суб'єктів) та спеціальні засоби заохочення (охоплюють порівняно вузьке коло працівників, яке визначається специфікою праці).

Вказуючи на поділ всіх існуючих заохочень на загальні та спеціальні, С. С. Карінський свого часу наголошував, що обґрунтованість такої класифікації зумовлена необхідністю першочергового стимулювання праці у певних пріоритетних галузях господарства з метою забезпечення їх розвитку¹.

Натомість С. Ю. Головіна вважає, що спеціальною правовою регламентацією відзначаються норми про заохочення окремих категорій працівників. Вона відзначає, що підставою для виділення таких особливих засобів заохочення є не суб'єкт, а спеціальний акт, яким визначаються коло заохочуваних працівників та специфіка засобу заохочення².

Нагадаємо, що вчені-трудовики розрізняють три групи підстав 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 врахування яких-небудь наперед встановлених показників і строків роботи³.

Тут важливо відзначити, що такий підхід заслуговує на увагу з погляду точки зору необхідності уточнення підстав застосування заохочень. Підстави застосування засобів заохочення можуть бути детально регламентовані при розробці положень про заохочення, правил внутрішнього трудового розпорядку тощо.

В юридичній літературі пропонуються також інші критерії класифікації заохочень за видами. Наприклад, залежно від суб'єкта, що заохочує працівників, бувають види заохочень, які відображають значимість трудового внеску для організації, галузі чи держави. Оскільки у ролі суб'єкта, що здійснює заохочення, можуть виступати і вищі державні органи управління, то роботодавць нібито відходить на другий план, стаючи не більш ніж ініціатором схвалення сумлінної праці з боку держави, тобто представником заохочуваного⁴.

За формою волевиявлення особи, що заохочує, воно може бути породженням індивідуальної волі роботодавця або ж результатом рішення, виробленого спільно з представниками працівників.

За характером або за ступенем впливу матеріальних і моральних стимулів виділяють відповідно нематеріальне та матеріальне заохочення. Така позиція може заслуговувати на увагу, якщо виділяти їх як:

- заохочення суто морального характеру, які полягають у публічному визнанні заслуг працівника, наданні почестей (подяка, нагородження грамотою);
- матеріальні стимули (премія, нагородження цінним подарунком тощо).

За такої конструкції у матеріальному заохоченні переважно виражається і немайновий аспект. Адже воно спрямоване на задоволення також моральних потреб індивіда шляхом визнання його заслуг.

Вже згадуваний С. С. Карінський форми нематеріального заохочення залежно від способу їх встановлення поділяє на правові та неправові (у розумінні використання інших соціальних регуляторів). При цьому він наголошує, що здійснення таких заохочувальних заходів забезпечується засобами морального впливу, заснованого виключно на силі переконання, на авторитеті колективу⁵. Видається, однак, що такий поділ є не зовсім вдалим, оскільки громадські заходи впливу свого нормативного розвитку не отримали, а моральний аспект притаманний і матеріальному заохоченню. Елементи ж переконання характеризують реалізацію заохочувальних заходів загалом, а не тільки у цьому аспекті.

В. М. Баранов, наприклад, пропонує поділяти заохочення на засоби матеріального та морального характеру⁶. Але й тут складається враження, що

подібна деталізація не має практичного сенсу, оскільки в кожному заохоченні у будь-якому його вигляді присутній нематеріальний компонент.

За суб'єктами заохочення виділяють індивідуальні засоби заохочення, що застосовуються до окремого працівника, а також колективні заходи заохочення, що відзначають трудові заслуги колективів, досягнуті спільними зусиллями у процесі праці⁷.

Цікавою видається позиція представників науки адміністративного права. Вони, зокрема, розрізняють формальні заохочення та неформальні. Формальними вважаються заохочення, що регламентовані правовими нормами. При цьому відповідні заходи оформляються спеціальними правозастосувальними актами і, як правило, заносяться до трудової книжки. Неформальні засоби виражаються у схваленні трудової діяльності працівника керівником в особистій бесіді або ж у підвищенні його по службі⁸.

З огляду на кратність стимулюючого впливу (за фактором повторюваності дії стимулів) адміністративісти виділяють також засоби заохочення разового застосування (присвоєння почесного звання), багаторазового (нагородження подарунками) та постійні (премії); залежно від інтенсивності впливу самого заохочення на задоволення потреб працівника – вони бувають короткочасні (видача премії), періодичні (надання пільг та переваг) і тривалі (присвоєння почесного звання)⁹.

Як бачимо існує доволі розвинена система класифікації засобів заохочення. І всі відзначені види тією чи іншою мірою заслуговують на увагу та використання. Однак сутність самих засобів заохочення можна розкрити, лише дослідивши окремі форми заохочення. До форм заохочення належать, наприклад, нагородження цінним подарунком, надання матеріальних благ тощо. Нагородження цінним подарунком як засіб заохочення на сьогодні не завжди вважається дієвим засобом, оскільки без врахування потреб і запитів працівника він може не привести до стимулювання його трудової активності і тим самим не сприйматися як заохочення. Тому в багатьох випадках прийнято замість подарунка надавати грошову суму на його придбання. У зв'язку з цим окремими вченими пропонується з двох видів матеріального заохочення – видача премії та нагородження подарунком – залишити тільки премію¹⁰.

Порівняно новим видом заохочення сумлінної праці може вважатися так зване «преміювання вільним часом». На практиці реалізація такого виду заохочення може полягати у звільненні працівника від виконання трудових обов'язків і виплаті за цей час заробітної плати – надання додаткової оплачуваної відпустки, переважного права вибору часу відпустки, встановлення гнучкого графіка роботи тощо. Разом з тим застосування такого засобу заохочення мало б відбуватися з дотриманням певних вимог; зокрема, необхідно врахувати потребу самого працівника у зміні величини вільного часу.

Дострокове зняття дисциплінарного стягнення також може застосовуватися як самостійний засіб заохочення. Про це вже неодноразово відзначалося у літературі. Найчастіше цей засіб знаходить своє відображення у правилах внутрішнього трудового розпорядку, у тих розділах, де передбачено відповідальність за порушення трудової дисципліни. Зокрема, тут зазначається, що

адміністрація за своєю ініціативою або за клопотанням трудового колективу може видати наказ про зняття дисциплінарного стягнення, не очікуючи закінчення року, якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни і при цьому проявив себе як сумлінний дисциплінований працівник.

Важливо наголосити, що дуже часто підставою до заохочення у вигляді дострокового зняття стягнення є вчинення працівником якогось позитивного вчинку в інтересах виробництва. У таких випадках, залежно від значення цього вчинку, допускається поряд із зняттям стягнення, також одночасне застосування до працівника і засобів заохочення.

Ще одним практикованим засобом заохочення є переведення працівника на кваліфікованішу або вище оплачувану роботу, або на вищу посаду. Науковці, щоправда, вважають, що заохочення працівників шляхом переведення їх на вище оплачувану роботу слід розглядати не інакше, як надання переваг, а разом з тим і дострокове присвоєння працівнику персонального звання чи класного чину теж матиме ознаки надання переважного права на подальше просування по службі.

Дозволимо собі відзначити, що просування по службі передбачає зазвичай підвищення заробітної плати працівнику, а відповідно змінюються істотні умови трудового договору. І логічно, що у цьому випадку потрібна згода самого працівника на такий вид заохочення.

Свого часу О. І. Процевський цілком слушно вважав, що висунення працівника на більш кваліфіковану чи вище оплачувану роботу є його переведенням, а тому воно не може розглядатися як заохочення¹¹.

Не відкидаючи загалом аргументацію відомим вченим факту переведення як такого, дозволимо разом з тим висловити свою незгоду щодо самого факту заохочення працівника. Вважаємо, що елемент згоди останнього на відзначення у певний спосіб його заслуг завжди є присутнім. Тільки в одних випадках (відмова від подарунка) – він менш видимий, а в разі, наприклад, зайняття вищої посади (де це можливо лише за згодою працівника) сам факт погодження не змінює сутності заохочення сумлінної праці як виду стимулювання.

Застосування засобів заохочення – право, але не обов'язок роботодавця. У працівника право на заохочення досить відносне. Безумовним правом воно може стати в разі, якщо в організації ухвалено спеціальне положення про заохочення, де встановлено показники, при досягненні яких у працівника виникає право на заохочення певного виду. За таких умов роботодавець зобов'язаний застосувати засоби заохочення, вказані у відповідному положенні.

Показники активної роботи можуть бути встановлені і в трудовому договорі. Крім того, у ньому може бути встановлено і розмір премії, яку працівник отримає у випадку досягнення цих показників. Що стосується морального заохочення працівників, то, як зазначає Г. С. Скачкова, у випадку, коли заохочувальна норма щодо морального стимулювання праці містить конкретні показники, то їх виконання веде до виникнення у працівника суб'єктивного права на моральне заохочення.

Таким чином, для забезпечення внутрішнього трудового розпорядку при виробленні системи заохочень необхідно виходити з того, що вона має:

- передбачати заохочення за конкретні показники, на які працівники здійснюють безпосередній вплив і які найповніше характеризують участь кожного з них у розв’язанні поставлених завдань;
- встановлювати засоби заохочення за успіхи у праці таким чином, щоб за більш високі досягнення застосовувалися вагоміші засоби заохочення;
- забезпечувати впевненість у тому, що за умови виконання взятих зобов’язань працівники будуть заохочені відповідно до досягнутих результатів;
- посилювати зацікавленість кожного працівника у постійному покращенні його виробничих показників;
- бути простою та зрозумілою для працівників;
- забезпечувати своєчасне та гласне застосування заохочень¹².

1. *Каринский С. С.* Поощрение за успешный труд по советскому праву. – М., 1961. – С.17. 2. *Головина С. Ю.* Правовое регулирование труда отдельных категорий работников: учебно-практическое пособие. – М., 2003. – С. 9. 3. *Каринский С. С.* Цит. работа. – С. 9. 4. *Савич В. И.* Правовые средства обеспечения материальной и моральной заинтересованности работников в повышении качества продукции : Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1969. – С. 12. 5. *Каринский С. С.* Цит. работа. – С. 29. 6. *Баранов В. М.* Поощрительные нормы советского социалистического права. – Саратов, 1978. – С. 34. 7. *Молодцов М. В., Сойфер В. Г.* Стабильность трудовых правоотношений. – М., 1976. – С. 192. 8. *Бахрах Д. П.* Административное право России: Учеб. для вузов. – М., 2001. – С. 369. 9. *Тихонравова Ю. В., Захарова Е. В., Глуценко Е. В.* Теория управления: Учеб. курс. – М., 1997. – С. 95. 10. *Иглин В. В.* Правовое регулирование поощрений за успехи в труде на предприятии: Автореф. дис.....канд. юрид. наук. – М.,1990. – С. 10. 11. *Процесевский А. И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. – М., 1972. – С. 172. 12. *Богатыренко З. С.* Поощрение за успехи в работе: открывая новое, не забывать о накопленном опыте // Кадры предприятия. – 2002. – №1. – С. 34.