

ПОНЯТТЯ ТА СУТНІСТЬ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКА

Стаття присвячена визначенню поняття «правове стимулювання трудової активності працівника» та його сутності в процесі організації праці у межах трудових відносин. Характеризуються спеціальні галузеві способи, прийоми та засоби регламентаційного, реалізаційного та захисного характеру в процесі забезпечення правового стимулювання трудової активності працівника. Окрема увага приділяється функціям трудового права та їх впливу на досліджуване правове стимулювання.

Ключові слова: *правове стимулювання, трудова активність, норми трудового права, правовий вплив, працівник, роботодавець.*

Статья посвящена определению понятия «правовое стимулирование трудовой активности работника» и его сущности в процессе организации труда в рамках трудовых отношений. Характеризуются специальные отраслевые способы, приемы и средства регламентационного, реализационного и защитного характера в процессе обеспечения правового стимулирования трудовой активности работника. Особое внимание уделяется функциям трудового права и их влиянию на исследуемое правовое стимулирование.

Ключевые слова: *правовое стимулирование, трудовая активность, нормы трудового права, правовое воздействие, работник, работодатель.*

The article is devoted to the definition of the concept of “legal incentive of the employee's work activity” and its essence in the process of organization of work within the framework of labor relations. Characterized by special industry methods, methods and means of regulatory, implementation and protection in the process of providing legal incentives for employee work. Particular attention is paid to the functions of labor law and their impact on the investigated legal incentive.

Key words: *legal stimulation, labor activity, norms of labor law, legal influence, employee, employer.*

Вступ. Трудові відносини у всьому цивілізованому світі є однією з найпоширеніших правових форм залучення людини до праці та способом забезпечення її життєдіяльності. попри відмінності в підходах до правового регулювання праці трудове законодавство цивілізованих країн світу спрямоване на врегулювання відносин у цій сфері задля створення правових умов розвитку виробництва та особистого розвитку працівника як основного учасника цих відносин. Отже, правове стимулювання як правовий спосіб скеровування поведінки працівника до певної цілі є не лише теоретичною задачею, а й має практичну цінність як демократичний інструмент регламентації відносин між працівником і роботодавцем. Надання прогнозованого характеру трудовим відносинам на базі трудового законодавства забезпечує не лише розуміння умов реалізації права на працю, а і усвідомлення своїх правових можливостей для розвитку в межах трудових відносин. Це упевнює нас у тому, що правове стимулювання як спосіб впливу на учасників трудових відносин не може розглядатися за межами механізму правового регулювання загалом та механізму правового регулювання трудових відносин зокрема.

Проблематика підвищення зацікавленості працівників і роботодавців у результативності трудових відносин незалежно від умов розвитку держави постійно привертає увагу науковців у

галузі трудового права. Сучасна література, розкриваючи властивості норм трудового права та правові можливості трудового законодавства, залишає поза увагою умови правового моделювання конкретної поведінки учасників трудових відносин, зокрема і задля забезпечення трудової активності працівника. Для розв'язання цього науково-практичного завдання теоретичною основою стали праці С.С. Алексєєва, А.М. Апанасенко, І.М. Ваганової, С.В. Вишновецької, О.С. Іоффе, М.І. Іншина, О.Є. Костюченко, І.В. Лагутіної, Л.В. Могілевського, С.М. Прилипкі, А.М. Слюсаря, В.І.Щербини, О.М. Ярошенка.

Постановка завдання. Метою статті є розкриття сутності правового стимулювання трудової активності працівника та його характеристика. Новизна роботи полягає у визначенні поняття «правове стимулювання трудової активності працівника» та його структурних елементів.

Результати дослідження. С.С. Алексєєв свого часу писав, що механізмом правового регулювання є взята в єдності система правових засобів, за допомогою якої забезпечується результативний правовий вплив на суспільні відносини [1, с. 267]. Досліджуючи механізм правового регулювання науковець виділив 4 основні його елементи:

- 1) юридичні норми;
- 2) індивідуальні приписи застосування права (факультативний елемент);
- 3) правовідносини;
- 4) акти реалізації прав і обов'язків [2, с. 27; 3, с. 282].

Отже, викладене свідчить, що правовий вплив здійснюється за допомогою норм права та індивідуальних приписів та реалізується у правовідносинах та актах реалізації прав і обов'язків.

Необхідно погодитися з науковою позицією С.С. Алексєєва про те, що «початкову вихідну ланку механізму правового регулювання створюють юридичні норми <...> Ці норми мають низку особливостей, які дозволяють використовувати їх у якості регламентатора суспільних відносин <...> за допомогою правових норм досягається єдність державного регулювання <...> Нормативно-правове регламентування суспільних відносин є визначальною ланкою у механізмі правового регулювання. Усі інші ланки (за винятком правової свідомості та правової культури <...>) не тільки зумовлені системою юридичних норм, створюючи сукупно право, але і є його конкретним виявом». Автор наголошує, що право є регулятором (регламентатором) суспільних відносин в єдності, в системі своїх норм [3, с. 106, 108, 110, 113, 115]. Таким чином, норма права як основа права загалом є першим необхідним елементом для здійснення правового впливу на поведінку учасника правовідносин. Що стосується правового стимулювання трудової активності працівника, то правовий вплив на його поведінку чинять норми трудового права.

С.В. Вишновецька наголошує, що норми трудового права можна визначити як загальнообов'язкові, формально-визначені, встановлені чи санкціоновані державою і забезпечені заходами державного примусу правила поведінки, які закріплюють юридичні права і обов'язки учасників трудових відносин, що виникають з приводу застосування найманої праці [4, с. 63]. Науковець акцентує увагу на тому, що норма права є моделлю типових, а не конкретних правовідносин, судженням загального характеру про належну поведінку [4, с. 62]. Тобто в контексті правового впливу шляхом стимулювання трудової активності працівника норми трудового права є не тільки формально визначеним правилом поведінки. Ці норми закріплюють забезпечені державним примусом моделі правової поведінки учасників трудових відносин. З огляду на це робимо висновок, що будь-яке правове стимулювання трудової активності працівника базується на закріплених у законодавстві моделях поведінки роботодавця і працівника, які на нормативному рівні визнані як такі, що можуть застосовуватися у трудових відносинах.

Орієнтація на норму як на модель означає, що в момент виникнення правовідносин сторони діють так, як це запроектовано (приписано, дозволено) нормою права [5, с. 49]. Зауважимо, що методологічно важливо розуміти, що норма трудового права є правилом поведінки у сфері трудових і тісно пов'язаних з ними відносин, прийнятим у централізованому чи локальному порядку, що наділяє їх учасників суб'єктивними правами (юридичними можливостями) [6, с. 159]. Отже, стимулюючи трудову активність працівника в процесі реалізації його права на працю, роботодавець має право застосовувати тільки ті способи і прийоми, які визначені чинним трудовим законодавством та локальними нормативними актами, прийнятими на його основі. Важливо й те, що норми трудового права не обмежуються виключно нормативно-правовими актами, прийнятими органами державної влади, а до них належать і правила поведінки, прийняті за взаємним волевиявленням працівників та роботодавця (роботодавців) на локальному рівні, що наділяє учасників відносин у сфері праці, зокрема йдеться про працівників, правовими можливостями прийняти активну участь у закріпленні моделей поведінки для стимулювання їхньої трудової активності.

Нормативні акти як ланка механізму правового регулювання, зауважує С.С. Алексєєв, виконують службову функцію [3, с. 119]. Автор пише, що умовою ефективного впливу правових актів на суспільні відносини є досконалість форм їх вираження [3, с. 125]. Тобто для виконання службової функції з метою реалізації правового стимулювання трудової активності працівника нормативні акти у сфері праці повинні чітко закріплювати певні моделі поведінки працівника і роботодавця. А з метою реалізації єдності та диференціації правового регулювання праці та договірної її характеру та умов правова модель стимулювання трудової активності працівника повинна бути не одна, а декілька. Це, на наш погляд, забезпечить право працівника і роботодавця самостійно на договірних засадах врегулювати певний сегмент їх відносин у сфері праці, а також забезпечить можливість учасників трудових відносин підвищити трудову активність працівника відповідно до особливостей регулювання праці в конкретній галузі господарювання чи на конкретному підприємстві, в установі, організації.

У сучасній правовій науці традиційною є думка про те, що правовідносини є головним засобом, за допомогою якого здійснюється дія юридичних норм. Правовідносини – це засіб переходу загальних приписів юридичної норми в площину суб'єктивних юридичних прав і обов'язків [3, с. 130–131]. Тобто якщо трудово-правова норма та її закріплення у трудовому законодавстві утворює нормативну основу для правового стимулювання трудової активності працівника, то правовідносини у сфері праці реалізують закріплені у нормативних актах правові можливості такого стимулювання.

Досліджуючи правовідносини, науковець обґрунтував три їх види:

1) загально регуляторні (спрямовані на закріплення кола суб'єктів права та їх загальне правове становище);

2) конкретно регулятивні (спрямовані на закріплення конкретної поведінки суб'єктів);

3) охоронні (спрямовані на реалізацію заходів державно-примусового впливу) [3, с. 140].

Такий поділ правовідносин загалом має принципове значення для реалізації правового стимулювання трудової активності працівника. Зокрема, відносини першого виду вказують на те, що, закріплюючи правове становище учасників трудових правовідносин, нормотворець визначає межі правового поля, де ці суб'єкти можуть реалізувати свої правові можливості щодо індивідуального договірної та колективно-договірної порядку стимулювання трудової активності працівника.

Відносини другого виду, які спрямовані на закріплення конкретної поведінки працівника і роботодавця, дозволяють реалізувати не загальні моделі правового стимулювання трудової активності працівника, а конкретно визначені правила щодо такого стимулювання. Конкретизація способів та прийомів стимулювання трудової активності працівника чи всього трудового колективу деталізується у локальних нормативних актах (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, тощо) або ж така деталізація може мати винятково індивідуальний характер та закріплюватися у трудовому договорі (контракті).

Що стосується відносин третього виду – охоронних, то вони також мають свою галузеву специфіку, що розкриває дію захисної функції трудового права, яка «реалізується як у закріпленні гарантій прав і законних інтересів працівників, так і в існуванні юрисдикційних форм їх захисту <...> Захист трудових прав найманих працівників без належного втручання з боку держави не може бути цілком забезпечений. У правових актах встановлено засоби, за допомогою яких здійснюється захист трудових прав та інтересів <...> Працівник може захищати свої права шляхом звернення до органів, що вирішують трудові спори – комісій по трудових спорах та суду» [7, с. 22–23]. У контексті цього необхідно доповнити, що система форм захисту трудових прав працівників та роботодавців складається з юрисдикційної та неюрисдикційної форм захисту [8, с. 98], де юрисдикційні форми захисту трудових прав та інтересів працівників поділяються на міжнародні та національні. Міжнародні форми включають адміністративні (контрольний механізм Міжнародної організації праці) та судові (юрисдикція Європейського Суду з прав людини) [9, с. 8].

Тобто реалізація охоронних відносин у сфері праці забезпечує гарантування і захист з можливістю застосування державного примусу, дотримання учасниками трудових відносин тих моделей правового стимулювання трудової активності працівника, які було закріплено сторонами трудового договору. Ці відносини забезпечуються на державному рівні конкретними засобами та формами захисту прав працівника, які спрямовані на підтримання законності і правопорядку у сфері праці, де правове стимулювання трудової активності працівника реалізується у формально визначених, прийнятих в установленому порядку та конкретизованих і деталізованих прави-

лах поведінки. Також зазначимо, що охоронні відносини у сфері праці надають прогнозованого характеру правовому стимулюванню трудової активності працівника, що упевнює останнього у тому, що у разі порушення роботодавцем домовленостей та умов стимулювання трудової активності працівник має не є просто правові можливості захищати свої трудові права та законні інтереси, а може скористатися у випадку порушення його трудового права конкретними правовими засобами та формами захисту свого порушеного права та відновити його. Трудове законодавство не обмежує працівника у виборі засобів та форм захисту його трудових прав і законних інтересів, чим гарантує реалізацію правового стимулювання трудової активності працівника під час реалізації ним своїх здібностей до праці.

Розкриваючи сутність правового стимулювання трудової активності працівника, необхідно приділити увагу і функціям трудового права як основним (магістральним) напрямкам впорядкування і регулювання відносин, які виникають з приводу використання здібностей людини до праці [10, с. 42]. Тобто якщо у загальному вигляді трудоправа норма закріплює моделі поведінки роботодавця і працівника в процесі стимулювання трудової активності останнього, то економічна (виробнича) функція трудового права призначена засобами трудового права створити умови для поєднання зусиль працівників і організаторів процесу праці для досягнення економічного ефекту. Законодавство встановлює обов'язок роботодавця забезпечити працівникам належні умови для високопродуктивної праці [7, с. 23].

Отже, економічна (виробнича) функція трудового права вимагає правової визначеності та конкретизації поведінки учасників трудових відносин для досягнення високопродуктивної праці, бо в інакшому разі це призведе (призводить) до зниження продуктивності праці, а тому і до зниження економічних результатів суспільно-корисної праці, що зі свого боку гальмує соціально-економічний розвиток у суспільстві та не дає можливості підвищити рівень добробуту працівника.

Проте зводити правове стимулювання трудової активності працівника лише до реалізації економічної (виробничої) функції не можна, ця функція має реалізовуватися паралельно із соціальною функцією трудового права. І в контексті цього погоджуємося з А.М. Апанасенко, яка стверджує, що «існування соціальної функції трудового права зумовлюється такими чинниками, як історичні передумови виникнення трудового права (вимоги соціального характеру щодо захисту прав і зменшення експлуатації праці працівників); виокремлення трудового права як самостійної галузі та його відмінність від цивільного; зосередження уваги на інтересах і потребах працівника як особистості; становлення системи соціального партнерства як важливої умови соціальної, економічної та політичної стабільності суспільства, особливих механізмів забезпечення договірних форм регулювання трудових відносин [11, с. 71]. Тобто соціальна функція трудового права в процесі реалізації правового стимулювання трудової активності працівника повинна організовуватися таким способом, щоб: унеможливити прояви експлуатації роботодавцем працівника, підвищити рівень задоволення останнім своїх природних потреб, забезпечити стабільність трудових відносин, реалізовувати договірний характер праці та встановлення її умов.

Вимога щодо соціальної орієнтації правового стимулювання трудової активності працівника зумовлена і положеннями ст. 3 Конституції України, які закріплюють, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю [12]. Отже, попри важливість зростаючих потреб у підвищенні високопродуктивної праці, правове стимулювання трудової активності працівника не може виходити за межі встановлених норм виробітку, норм обслуговування, нормованих завдань, не повинно встановлюватися на межі людських можливостей тощо. Також необхідно відзначити, що правове стимулювання трудової активності у різних галузях господарювання повинно враховувати специфіку роботи у цій галузі і надавати працівнику не лише можливість фізичного відновлення своїх сил, а й забезпечувати його духовне оновлення і розвиток.

Також у науковій літературі висловлюється думка, що «юридичні можливості трудового права проявляються і через заохочення та стимулювання, метою яких у трудових відносинах має бути заохочення і стимулювання роботодавців до створення гідних та безпечних умов праці; заохочення і стимулювання працівників до активної, продуктивної, сумлінної праці, результатом чого має стати високий рівень захищеності інтересів учасників трудових відносин та соціально-економічний розвиток у державі <...> Де стимулювання слід розглядати як закладений у праві потенціал до сталого розвитку трудових та тісно пов'язаних з ними відносин. Органи державної влади, видаючи нормативно-правові акти, мають чітко відслідковувати правові можливості, закладені в нормативних актах на предмет стимулювання трудової активності як

працівників так і роботодавців, а не на спонукання до тіньового бізнесу чи заробітної плати в конвертах [13, с. 86–87]. Отже, правове стимулювання трудової активності працівника як цілісна правова модель повинне передбачати не тільки набір способів та прийомів, які приваблюють працівника працювати з більшою віддачею, а створювати такі умови на рівні законодавства, які б спонукали роботодавців на локальному рівні запроваджувати моделі правового стимулювання трудової активності працівника (працівників). Тобто, з одного боку, трудова активність працівника – це результат його віддачі у трудовому процесі, з іншого – результативність організації праці на конкретному підприємстві, в установі, організації їх власниками або уповноваженими ними органами.

З огляду на наведене вище необхідно погодитися з М.І. Іншиним та В.І. Щербиною в тому, що одним з сучасних акцентів у ключових ідеях трудового права є гуманізм, який має забезпечити кожній людині економічну безпеку і достатній заробіток. Це передбачає реальну можливість для людей знайти роботу, мати гарантію від безробіття, соціальний захист [14, с. 197]. Це, на наше переконання, доводить нерозривний зв'язок організації процесу праці з її результативністю та рівнем високопродуктивності. Тобто загалом ефективність застосування працівниками їх здібностей до праці певним чином залежить від процесу керівництва, його організаторів, а в сучасних умовах розвитку сам факт стабільної роботи з прийнятним рівнем оплати праці стимулює працівників до трудової активності. Однак покладатися лише на сумлінність працівників не можна. Більшість роботодавців бажає підвищувати рівень продуктивності праці на своїх підприємствах, в установах, організаціях, що і вимагає правового закріплення множинності правових моделей стимулювання трудової активності працівників. Основа таких правових моделей має закріплюватися державою на законодавчому рівні з наданням правових можливостей учасникам трудових відносин адаптувати такі правові моделі до своїх потреб та деталізувати їх на договірних засадах.

Висновки. З огляду на викладене маємо підстави зробити такі висновки:

1) правове стимулювання трудової активності працівників включає спеціальні галузеві способи, прийоми та засоби:

- регламентаційного характеру (норми трудового права, закріплені у законодавстві про працю, локальних актах та договорах у сфері праці);
- реалізаційного характеру (трудові правовідносини та відносини взаємопов'язані);
- захисного характеру (охоронні відносини у сфері праці, які забезпечують охорону і захист трудових прав та інтересів працівника в процесі реалізації у його трудових відносинах конкретної правової моделі стимулювання його трудової активності);

2) правове стимулювання трудової активності працівника необхідно розуміти як моделі правового впливу і на працівника, і на роботодавця з метою формування у цих суб'єктів певної активної поведінки як учасника трудових відносин та відносин тісно пов'язаних з ними. Діяльність держави в процесі такого правового моделювання повинна спрямовуватися на створення правових умов реалізації функцій трудового права, де не применшуючи значення економічної (виробничої) функції, пріоритет має надаватися реалізації соціальної та захисної функцій трудового права;

3) правове стимулювання трудової активності працівника – це система закріплених в трудовому законодавстві, локальних актах та договорах у сфері праці спеціальних галузевих способів, прийомів та засобів спонукання роботодавців до запровадження конкретних правових моделей організації праці на підприємствах, в установах, організаціях для створення правових умов і можливостей працівників підвищувати свою продуктивність та результативність праці.

Список використаних джерел:

1. Алексеев С.С. Общая теория права: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. 576 с.
2. Алексеев С.С. Собрание сочинений. В 10 т. Т. 2: Специальные вопросы правоведения. М.: Статут, 2010. 471 с.
3. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. М.: Юрид. лит., 1966. 187 с.
4. Вишновецька С.В. Поняття норми трудового права. Науковий вісник Чернівецького ун-ту: зб. наук. праць. Вип 82 «Правознавство». Чернівці. ЧДУ. Рута. 2000. С.60–64.
5. Иоффе О.С. Спорные вопросы учения о правоотношении. Очерки по гражданскому праву: сб. статей. Ленингр. гос. ун-т. Л.: Изд-во Ленингр. ун-та, 1957. С. 21–64.

6. Могілевський Л.В. Система трудового права України: монографія. Харків: «Панов», 2016. 396 с.
7. Ярошенко О.М., Прилипко С.М., Слюсар А.М. Трудове право: підручник / за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і допов. Харків: Право, 2017. 560 с.
8. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. Форум права. 2009. № 3. С. 94–99. URL: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-3/09vimtpp.pdf>.
9. Лагутіна І.В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Одеса, 2007. 20 с.
10. Щербина В.І. Поняття функцій трудового права в умовах ринкових відносин. Трудове право України. Науково-інформаційний журнал. 2006. № 1. С. 37–43.
11. Апанасенко А.М. Соціальна функція трудового права. Підприємництво, господарство і право. 2012. № 12. С. 69–71.
12. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
13. Костюченко О.Є., Коротич Т.М. Правові засоби реалізації соціального призначення трудового права. Форум права. 2016. № 5. С. 83–88. URL: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2016_5_16.pdf.
14. Іншин М.І., Щербина В.І. Ідеологічні основи сучасного трудового права України: монографія. Харків: Діса плюс, 2016. 328 с.

УДК 349.2

ШАБАНОВ Р.І.

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПРАВА НА ЗАЙНЯТІСТЬ У СВІТЛІ ПОЛОЖЕНЬ ПРОГРАМИ ГІДНОЇ ПРАЦІ МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ДЛЯ УКРАЇНИ НА 2016–2019 РОКИ

Автором розкриті напрями розвитку права на зайнятість з огляду на положення Програми гідної праці Міжнародної організації праці для України на 2016–2019 роки. Вказується, що положення чинної Програми гідної праці логічно продовжують принципи, закладені в основних міжнародних актах, в яких відображені шляхи забезпечення сталого розвитку людства, подолання нерівності та бідності. За таких умов розвивається право на зайнятість, що стає провідним інструментом сприяння у пошуку та отриманні громадянами гідної зайнятості. Автор переконаний, що у межах реалізації Програми гідної праці активні заходи втілення права на зайнятість мають формуватись у сферах забезпечення сталого розвитку підприємництва в Україні, створення сприятливих інвестиційних умов для появи гідних робочих місць, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних працівників, удосконалення роботи Державної служби зайнятості України.

Ключові слова: гідна праця, право на зайнятість, сталий розвиток, активні заходи, робочі місця.

Автором раскрыты направления развития права на занятость в свете положений Программы достойного труда Международной организации труда для Украины на 2016–2019 годы. Указывается, что положения действующей Программы достойного труда логически продолжают принципы, заложенные в основных международных актах, в которых отображены пути обеспечения устойчивого развития челове-