

ТРУДОВЕ ПРАВО І ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ



*Людмила Вакарюк,
доктор юридичних наук,
доцент кафедри приватного права
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича
ORCID: 0000-0003-0263-7665*

<https://doi.org/10.32782/2306-9082/2022-47-8>

УДК 349.2

Місце та значення локальних нормативних актів у правовому забезпеченні стимулювання трудової діяльності працівників

Постановка проблеми. У сучасних умовах господарювання, стимулювання є важливою функцією господарської влади, досить ефективним засобом забезпечення належної трудової поведінки працівників, трудової дисципліни на користь підтримки чинної організації системи внутрішнього трудового розпорядку, вимог, що пред'являються роботодавцем до учасників спільної праці. Актуалізація стимулювання трудової діяльності працівників постає на порядку денному особливо у зв'язку з ринковими умовами господарювання та багатокладним характером економіки, запровадженням принципу свободи праці людини-праці і її добровільної активної поведінки. Важливим етапом у вирішенні цих завдань є формування системи засобів стимулювання,

розробка умов та показників заохочення працівників у локальних нормативно-правових актах, Положеннях про преміювання, стимулювання тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми стимулювання були і є предметом дослідження представників різних галузей науки, в тому числі і юридичної. Стимулювання праці та його правове забезпечення привертає увагу таких вчених, як О.О. Барабаш, Н.Д. Гетьманцева, А.О. Климчук, А.В. Малько, Н.І. Матузів, А.М. Михайлов, С.В. Мірошник, Р. Назаришин, О.І. Процевський, Є.В. Тіпкіна, С.М. Синчук та ін. Проблемам мотивації та стимулювання працівників також присвятили свої праці такі видатні зарубіжні вчені як Д. Адамс, Д. МакКлеланд, В. Врум, П. Друкер, А. Маслоу, Ф. Тейлор та ін.

Метою статті є на основі аналізу практики локального регулювання трудових відносин розкрити місце, значення та роль договірних (локальних) нормативних актів у правовому забезпеченні стимулювання трудової діяльності працівників.

Виклад основного матеріалу. Однією з особливостей системи джерел трудового права є те, що вони можуть формуватися під дією локальної нормотворчості суб'єктів правовідносин з питань праці. Завдяки їй заповнюються прогалини чинного трудового законодавства, відбувається пристосування норм трудового законодавства до конкретних місцевих умов праці (відповідно до специфіки підприємств, організацій), враховуються безпосередні потреби та інтереси сторін трудового договору. Механізм стимулювання якнайкраще виражений саме в системі договірних (локальних) норм, об'єктивованих у локальних нормативних актах підприємств, установ, організацій. Практика локального регулювання на сьогоднішній день представляє різноманітність форм стимулювання належної поведінки працівників.

Як зазначає В.М. Лебедев, «... стимулювання характеризується наділенням суб'єкта додатковими (новими для нього) правоможливостями, тобто покращенням (збагаченням) його правового стану» [1, с. 136]. Воно, насамперед, полягає у застосуванні роботодавцем правових форм заохочення сумлінної праці як самостійного методу керівництва трудовим процесом, специфічного способу впливу на поведінку суб'єктів спільної підпорядкованої роботодавцю праці. Встановлення роботодавцем різних стимулів належної трудової поведінки для учасників спільної праці є найефективнішим способом забезпечення трудової дисципліни.

Питання стимулювання праці тісно пов'язані з поняттям трудової дисципліни. Вчені-трудовики в різний

історичний період по-різному підходили до визначення поняття «трудова дисципліна». В найзагальнішому розумінні трудову дисципліну трактували як «суворий порядок поведінки, що визначає обов'язки учасників трудового процесу, з якого складається внутрішній трудовий розпорядок на підприємстві та в установі» [2, с.236]. Більш ширше визначення трудової дисципліни зустрічаємо серед представників сучасної науки трудового права: «трудова дисципліна в її широкому значенні – це суспільно-правовий стан дотримання та належного виконання внутрішнього трудового розпорядку учасниками правовідносин з питань праці. При цьому, трудова дисципліна у такому значенні стосується, як правило, поведінки роботодавця та працівників» [3, с. 344].

Інші науковці звертали увагу на моральну, етичну сторону трудової дисципліни. Цей елемент трудової дисципліни вчені ставили в основу, вважаючи, що вона характеризується насамперед «добровільним і свідомим виконанням працівниками покладених на них обов'язків» [4, с. 31; 5, с. 15]. Із дотриманням трудових обов'язків також пов'язують трудову дисципліну вчені і в наш час, зокрема визначаючи останню як «стан і рівень дотримання трудових обов'язків працівниками на конкретному підприємстві, в установі, організації» [6, с. 446]. «У вузькому значенні трудова дисципліна – це встановлений у роботодавця правовий стан (режим) належного виконання працівниками покладених на них обов'язків за трудовим договором» [7, с. 344].

Визначення вказаного поняття відсутнє в главі X «Трудова дисципліна» діючого КЗпП України, в якому лише перераховуються обов'язки працівників щодо «чесної і сумлінної праці, своєчасного і точного виконання розпоряджень роботодавця, додержання трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці,

дбайливого ставлення до майна роботодавця, з яким укладено трудовий договір» [8]. В світлі реформування законодавства про працю доречно зауважити, що в більшості проектів Трудового кодексу їх розробники взагалі випускають визначення даної правової категорії, на відміну від Проекту № 2410, в якому трудова дисципліна визначалася як «обов'язкове для всіх працівників підпорядкування правилам поведінки, визначеним цим Кодексом, трудовим законодавством, колективним договором, угодою, правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативним актом роботодавця і трудовим договором» [9]. На нашу думку, однією із дуже важливих рис трудової дисципліни є підпорядкування не тільки правилам поведінки працівників, а в тому числі й вказівкам та контролю безпосереднього керівника робіт. Оскільки ця риса дозволяє побачити практично важливий зв'язок трудової дисципліни з виробництвом, керуванням трудовою поведінкою працівника, ефективністю управління працею. А стимулювання в свою чергу є невід'ємною складовою управління працею.

Опосередкування стимулювання праці як правової категорії необхідне в інтересах підтримання правопорядку у трудових відносинах. Стимулювання необхідне не тільки роботодавцю, а й трудовому колективу, окремому працівнику для успішного виконання виробничих завдань, а відтак задоволення власних матеріальних та духовних потреб. Правові стимули, як інформаційно-психологічні засоби, комбінуються певним чином у своїй дії на інтереси людей. Комбінації, що утворюються таким чином, є складовими частинами стимулюючого правового режиму, що створює сприятливі умови для задоволення конкретної групи інтересів. Значення стимулюючих засобів в правовому регулюванні трудових відносин дозволяє розглядати їх «як феномен, який спирається

на всю систему людських цінностей і сам стверджує ці цінності» [10, с. 56]. Правовий стимул є спонукальним фактором до мотивації праці працівника та створює для задоволення власних його інтересів стимулюючий режим на підприємстві, установі, організації. Правові стимули завжди виражають позитивну правову мотивацію працівника.

Саме на шляху стимулювання можна очікувати значних успіхів в трудовій діяльності працівників як виробників певних матеріальних і духовних благ. Стимулювання праці створює ті зовнішні рамки, в межах яких працівник може дотримуватися трудової дисципліни, не порушуючи режиму. Досліджуючи правові стимули в теоретичному аспекті, С.В. Мірошник визначила їх як закріплену в нормі права публічну можливість особи задовольнити потреби і інтереси шляхом використання свого суб'єктивного права і (або) виконання юридичних обов'язків, а також отримати нагороду у вигляді різних матеріальних і інших благ як закономірний наслідок правомірної поведінки, що перевищує зазвичай пред'явлені вимоги [11, с. 6-7]. Проте навряд чи можна розглядати правові стимули лише як наслідок правомірної поведінки, оскільки метою їх є спонукання та заохочення працівників до кращих результатів праці, творчої та професійної ініціативи, запровадження інноваційного характеру праці. З цією метою для працівників на підприємствах, установах, організаціях створюється режим найбільшого сприяння – стимулюючий режим праці.

Проаналізувавши практику локального регулювання, можна виділити такі елементи стимулювання праці, які притаманні змісту відповідних локальних нормативно-правових актів та органічно взаємопов'язані один з одним: наявність системи норм (правил), що визначають умови заохочення працівників; фактична поведінка суб'єктів, тобто дотримання ними

встановлених показників стимулювання; забезпечення роботодавцем (його представниками) можливості дотримання внутрішнього трудового розпорядку в організації, досягнення працівниками показників та стимулювання.

В сучасних умовах жорсткої ринкової конкуренції мотивація трудової діяльності повинна бути спрямована на формування як довгострокових, так і короткострокових типів стимулів у працівників. Короткострокові стимули спрямовані на стимулювання ефективного виконання наявних станом на зараз конкретних завдань, проекту тощо. Довгострокові стимули навпаки більшою мірою мають бути спрямовані на досягнення загальних цілей сторін трудового договору. В ідеалі звичайно гармонійно поєднують застосування цих двох типів стимулів, що сприятиме постійній зацікавленості працівників у результатах своєї трудової діяльності. Крім того таке поєднання є особливо важливим в умовах, коли підприємства та установи будують власну діяльність на основі розроблених перспективних стратегічних планів, що визначають їх подальший розвиток в довготривалій перспективі. Відповідно і сфера управління персоналом повинна орієнтувати працівників на подальшу продуктивну трудову діяльність. І тут постає важливе питання – як впливати на володільця здатності до праці, які важелі використовувати, щоб стимулювати його до кращої праці? Впливати як відомо з історії можна різними шляхами і тоді настають неоднакові наслідки праці. Мотивація праці має визначальне значення у досягненні високих показників праці, її якості, продуктивності, ефективності, виконанні завдань в першу чергу стратегічного змісту місії, цілей підприємства [12, с. 58]. Як зауважує Р. Назарішин, «мотивація – це складний, мало пізнаний процес формування мотивів праці, які змінюються залежно від кожної конкретної ситуації, на який впливає

значна кількість внутрішніх та зовнішніх чинників. Основна мета мотивації у практиці мотивованої діяльності – це застосування різних підходів до вирішення проблем праці та управління залежно від конкретної ситуації та у побудові ефективної системи мотивації і забезпеченні її стійкості трудових відносин [13, с. 38-42].

Щодо наукової класифікації стимулів трудової діяльності, то в юридичній та соціально-економічній літературі їх прийнято поділяти на матеріальні та нематеріальні. Така класифікація відображена і в національному законодавстві. На практиці найбільш розповсюдженим видом стимулювання є матеріальне стимулювання, яке насамперед включає посадовий оклад працівників, а також можливості його збільшення. На сьогоднішній день матеріальні стимули є одним з важливих елементів системи мотивації праці, що дозволяють стимулювати діяльність працівників і впливати на ефективність їх праці. Тому слід розробити таку систему оплати праці, закріпивши чіткий механізм безпосередньої реалізації стимулів у локальних актах підприємства, організації, щоб працівник був зацікавлений у підвищенні ефективності своєї діяльності, яка природно обумовлена специфікою підприємства. Звісно, реалізація матеріальних стимулів напряму залежить від наявності власних фінансових ресурсів у підприємств, організацій. У ринкових умовах господарювання роботодавці (його представники), як правило, договірним методом регламентує і стимулюючу частину оплати праці, використовуючи при цьому різноманітні прийоми, способи, що не суперечать чинному законодавству. Як відомо, заохочувальні санкції встановлюються не тільки на державному (централізованому) рівні, але й на договірному рівні у локальних актах підприємства, установи, організації. Наприклад, Положення про умови оплати та стимулювання

праці працівників Фонду соціального страхування України, що затверджене постановою правління Фонду соціального страхування України від 10 жовтня 2017 р. № 52 із змінами передбачає преміювання працівників Фонду, яке здійснюється з метою посилення матеріальної зацікавленості у своєчасному і сумлінному виконанні посадових обов'язків, підвищенні якості виконуваної роботи та рівня відповідальності за доручену ділянку роботи і здійснюється відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи органу Фонду (4.1) [14]. Зазвичай більшість таких заохочувальних норм втілюються у зміст колективних договорів як основного акту локального правового регулювання, наприклад Розділ 1 «Забезпечення права на працю та матеріальне стимулювання працюючих» Колективного договору ЧНУ імені Юрія Федьковича, Положення про встановлення індивідуальних надбавок стимулюючого характеру до зарплати професорсько-викладацькому складу ЧНУ, Положення про порядок преміювання працівників ЧНУ імені Юрія Федьковича, Положення про надання щорічної грошової винагороди педагогічним працівникам ЧНУ імені Юрія Федьковича за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків [15]. Аналіз локальних нормативних актів свідчить про те, що зазвичай відповідно до колективного договору після певного часового інтервалу (кожного кварталу, раз в півроку тощо) роботодавець, спільно з профкомом, розглядає питання про зміну (збільшення) заробітної плати, тарифних ставок та окладів, виходячи з фінансово-економічного стану підприємства, зростання індексу споживчих цін. Призначенням матеріального стимулювання трудової дисципліни є створення безпосередньої залежності між кінцевими виробничими, комерційними результатами та розміром заробітної плати працівників.

Доречно буде також наголосити на спільному недоліку, яким хибують багато положень про преміювання (стимулювання) працівників, а саме відсутності чітких показників для виплати премій, стимулюючих доплат тощо. Зазвичай показники стимулювання формулюються у вигляді надто узагальнених виразів на кшталт «досягнення планових виробничих показників», «за сумлінне виконання трудових обов'язків». На нашу думку, встановлення чітких, конкретних показників для виплати стимулюючих надбавок, доплат, премій було би більш доречним як з точки зору управління працею, уникнення суб'єктивізму з боку керівника робіт при їх виплаті, так і формування індивідуальної мотивації працівника, «зарядженості» на продуктивну, високо ефективну працю.

На сьогоднішній день все більшої актуальності набуває і такий вид стимулювання як нематеріальне, яке реалізується через ряд заходів, таких як надання певних пільг та привілеїв, просування по кар'єрній сходінці, соціальний захист працівників, оплата проїзду, корпоративний мобільний зв'язок, навчання за рахунок організації тощо. Звісно роботодавець витрачає на це фінансові ресурси, в свою чергу працівник отримує інші додаткові блага.

Отже, сучасне правове регулювання стимулювання праці дає можливість інакше подивитися на місце та роль локальних нормативних актів у правовому забезпеченні найманої праці на рівні підприємств, установ, організацій. Локальна нормотворчість в сучасних умовах господарювання набула очевидні риси самостійності, що обмежується статтею 4, 9 КЗпП України. Локальні норми встановлюють та вдосконалюють внутрішній трудовий розпорядок, який відповідає інтересам трудового колективу, роботодавця, в цілому позитивно впливає на розвиток підприємства, організації. Крім того, локальні норми,

закріплюючи як елемент норми правовий стимул, є важливим фактором в забезпеченні трудової дисципліни. У зв'язку з цим, постає питання ефективності локальних нормативно-правових актів, яка на пряму залежить від ступеня поінформованості працівників про їх наявність на підприємстві, в організації, їх впливу на поведінку працівника під час здійснення ним трудової функції. Оскільки, як показує практика, більшість працівників, знаючи про наявність колективного договору, правил внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкцій, інструкцій з охорони праці, інструкцій щодо пожежної безпеки тощо у своїх організаціях, не ознайомлені власне з їх змістом, що є суттєвим недоліком управління працею в організації. Це питання є актуальним також у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників [16]» від 12 травня 2022 року, для виконання якого роботодавцям варто переглянути деякі кадрові алгоритми роботи, насамперед, пов'язані з формуванням вакансій, відбором кандидатів та підвищенням на роботі.

В Законі серед нових обов'язків роботодавця закріплюється необхідність повідомлення працівників про колективний договір. Зокрема роботодавці тепер зобов'язані ознайомлювати працівників з колективним договором до початку роботи, а також протягом тижня після укладення нового договору або внесення змін. Також сторони (роботодавець і профспілка) зобов'язуються розміщувати текст договору та інформацію про хід його реалізації на своїх веб-сайтах.

Висновки. Отже, стимулювання в трудовому праві – це процес, спрямований на спонукування працівника до активізації і вдосконалення власної трудової діяльності за допомогою створення для даного суб'єкта «стимулюючого режиму», що сприяє задоволенню його потреб та інтересів. Неабияку роль у встановленні та вдосконаленні умов і показників стимулювання праці відіграють локальні нормативні акти, що відповідають інтересам сторін трудового договору. Для того щоб правила трудової поведінки дотримувалися, вони мають стати нормою поведінки працівників, що можливо за умови обізнаності з ними як всього трудового колективу, так і кожного працівника.

Список використаних джерел

1. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск : Изд-во Том. ун-та, 1997. С. 136.
2. Советское трудовое право. Под. ред. Н.Г. Александрова. М. : Юрид. лит., 1965. 487 с.
3. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. 2-ге вид., стереот. Київ: Юрінком Інтер, Буква Закону, 2019. 600 с.
4. Панова Е.А. Советское право – орудие воспитания коммунистического отношения к труду. М.: Госюриздат, 1957. 356 с.
5. Михайленко Н. Т. Трудовая дисциплина: теория и практика. Фрунзе : Илим, 1987. 178 с.
6. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О.М. Ярошенка. 2-ге вид., переробл. і доп. Харків : Право, 2017. 560 с.
7. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. 2-ге вид., стереот. Київ : Юрінком Інтер, Буква Закону, 2019. 600 с.
8. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII, додаток до № 50, ст.375. Ст.139. Із змін. від 10.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

9. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/DI00294A?an=1988>.

10. Гущина Н.А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование: дис. ... докт. юрид. наук.12.00.01 – теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Санкт-Петербург, 2004. 341 с.

11. Мирошник С.В. Теория правового стимулирования: автореф. дис. на соиск. ученой степ. докт. юрид. наук:12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений. Ростов-на-Дону. 2003. 40 с. URL: <http://www.dissercat.com/content/teoriya-pravovogo-stimulirovaniya>

12. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.

13. Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотивації як науки про мотивацію праці. *Україна : аспекти праці*. 2013. № 3. С. 38-42.

14. Положення про умови оплати та стимулювання праці працівників Фонду соціального страхування України: Постанова правління Фонду соціального страхування України від 10.10.2017 р. № 52 із змін. від 25.02.2021 URL: <http://www.fssu.gov.ua/fse/control/main/uk/publish/article/950999;jsessionid=58E089662D79816432DC9C3FBBD30420>

15. Колективний договір Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича на 2022-2025 роки, схвалений конференцією трудового колективу від 21 грудня 2021 р. URL: <https://drive.google.com/file/d/1Yc7snvzBdvcoPDi1oJDBz2LYbwWLS65z/view>

16. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>

Вакарюк Л. В. Місце та значення локальних нормативних актів у правовому забезпеченні стимулювання трудової діяльності працівників

У статті досліджено значення та роль договірних (локальних) норм у правовому забезпеченні стимулювання трудової діяльності працівників. Зазначено, що стимулювання в трудовому праві – це процес, спрямований на спонукання працівника до активізації і вдосконалення власної трудової діяльності за допомогою створення для даного суб'єкта «стимулюючого режиму», що сприяє задоволенню його потреб та інтересів. Зазначається, що опосередкування стимулювання праці як правової категорії необхідне в інтересах підтримання правопорядку у трудових відносинах. Стимулювання необхідне не тільки роботодавцю, а й трудовому колективу, окремому працівнику для успішного виконання виробничих завдань, а відтак задоволення власних матеріальних та духовних потреб. Механізм стимулювання якнайкраще виражений саме в системі договірних (локальних) норм, об'єктивованих у локальних нормативних актах підприємств, установ, організацій.

Наголошується, що важливим етапом у вирішенні завдань, пов'язаних з формуванням системи засобів стимулювання, встановленням та вдосконаленням умов та показників стимулювання праці є прийняття договірних (локальних) норм, а саме, розробка умов та показників заохочення працівників у локальних нормативно-правових актах, Положеннях про преміювання, стимулювання тощо. Акцентується на спільному недоліку, яким хвибують багато положень про преміювання (стимулювання) працівників, а саме відсутності чітких показників для виплати премій, стимулюючих доплат тощо. У зв'язку з цим пропонується встановлювати чіткі, конкретні показники для виплати стимулюючих надбавок, доплат, премій, що було би більш доречним як з точки зору управління працею, уникнення суб'єктивізму з боку керівника робіт при їх виплаті, так і формування індивідуальної мотивації працівника, «зарядженості» на продуктивну, високо ефективну працю. Підкреслюється, що ефективність локальних нормативно-правових актів, напряму залежить від ступеня поінформованості працівників про їх

наявність на підприємстві, в організації, їх впливу на поведінку працівника під час здійснення ним трудової функції.

Ключові слова: трудове законодавство, трудова дисципліна, стимулювання праці, працівник, локальні нормативно-правові акти, продуктивність праці, ефективність праці.

Vakaryuk L. The place and significance of local normative acts in the legal provision of stimulating labor activity of employees

In the article, the significance of the role of contractual (local) norms in the legal security of stimulating the labor activity of practitioners is considered. It is appointed that stimulation in the labor law is a process, directing the employee to activization and full-fledged labor activity for additional work for a given subject of the “stimulating regime”, which will satisfy the needs of those interests.

It is said that after stimulating work as a legal category, it is necessary in the interests of maintaining law and order among labor vacancies. Stimulation is necessary not only for a employer, but also for the labor collective, a employee for a successful execution of manufacturing jobs, but as a result of satisfaction their own material and spiritual needs. The legal incentive is a motivating factor for the motivation of the employee’s work and creates a stimulating regime in the enterprise, institution, organization to satisfy his own interests. Legal incentives always express the employee’s positive legal motivation. It is on the path of stimulation that one can expect significant success in the labor activities of employees as producers of certain material and spiritual goods.

It is emphasized that an important stage in solving tasks related to the formation of a system of incentives, establishing and improving the conditions and indicators of labor incentives is the adoption of contractual (local) norms. Namely, the development of conditions and indicators of employee incentives in local legal acts, Provisions on bonuses, incentives, etc. In the system of contractual (local) norms, objectified in local regulatory legal acts of the organization, the mechanism of stimulation is expressed as best as possible. Today, the practice of local regulation represents a variety of forms of stimulating the appropriate behavior of employees.

Modern legal regulation of labor incentives makes it possible to look differently at the place and role of local norms in the legal provision of hired labor at the level of enterprises, institutions, and organizations. Local norms establish and improve the internal work schedule, which corresponds to the interests of the labor team, the employer, and positively affects the development of the organization in general. In addition, local norms, enshrining as an element of norms a legal incentive, are an important factor in ensuring labor discipline.

Key words: labor legislation, labor discipline, labor stimulation, employee, local legal acts, labor productivity, labor efficiency.