

## **ПРАВОВІ СТИМУЛИ ВИСОКОЕФЕКТИВНОЇ ПРАЦІ ЯК ПРОБЛЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**Вакарюк Л. В.**

### **ВСТУП**

В умовах ринкової економіки успішний розвиток будь-якого підприємства, установи, організації не залежно від форми власності об'єктивно неможливий без використання сучасних прогресивних правових форм стимулів та стимулювання. Стимули є провідним соціально-правовим засобом ефективності праці, формування позитивної поведінки працівників, основою запровадження стимулюючого режиму для розвитку творчого характеру трудової діяльності, заінтересованості у результатах своєї праці. Завдяки стимулюванню в процесі правового регулювання трудових відносин підвищується цінність самого права, що відображається на культурі трудової діяльності, правосвідомості працівника в процесі праці. Оскільки стимулювання зачіпає саму юридичну сутність правового регулювання трудових відносин, то відповідно стимулювання трудової діяльності працівника заслуговує на належну увагу як з боку роботодавця, так і вітчизняного законодавця. Адже вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням ролі людського фактору, формуванням з цією метою ефективної системи мотивів і стимулів, що спонукають працівників до високопродуктивної, ефективної праці, і її правове закріплення на державному та договірному (локальному) рівнях повинно бути визнано одним з найважливіших завдань правової політики.

Вихідним для розуміння правових стимулів у трудовому праві є принцип правового регулювання трудових відносин та інших безпосередньо пов'язаних з ними відносин, а саме свободи праці, включаючи право на працю, яку кожен собі вільно обирає чи на яку погоджується, право розпоряджатися своїми здібностями до праці, обирати професію, рід занять чи роботу (ст. 43 Конституції України, ст. 2 КЗпП). Таким чином, вказаним принципом визначається можливість та необхідність його реалізації через комплекс відповідних правових стимулів.

## **1. Сутність і місце «заохочень» та «пільг» у правовому стимулюванні працівників**

Ми поділяємо думку, висловлену в юридичній літературі про те, що правовими стимулами в інформаційно-психологічному сенсі є саме певні засоби: заохочення, пільги, суб'єктивні права, законні інтереси та інше, але не юридичні норми, інститути, галузі, які містять в собі ці засоби<sup>1</sup>. Правові стимули є тими способами, за допомогою яких, впливаючи на свідомість працівників, формується система їх цінностей, якостей, переконань, що створює для задоволення інтересів працівників (сторін трудових відносин) режим сприяння. При цьому в якості правових стимулів ми розглядаємо заохочення і пільги.

Важливим методом мотивації, який використовується для забезпечення трудової дисципліни є метод заохочення. Заохочення є тим стимулятором, який викликає у працівників найбільшу зацікавленість у підвищенні творчої і професійної ініціативи, створюючи при цьому режим найбільшого сприяння. Як зауважує А.В. Малько, заохочення є вельми оригінальним юридичним інструментом<sup>2</sup>. Дійсно, заохочення є одним із дієвих правових стимулів, що дозволяють задовільнити різносторонні інтереси і потреби, впливаючи на волю і свідомість особи<sup>3</sup>. Як відомо, виникнення будь-якої потреби пов'язано з природою людини та її діяльністю. Людина за своєю природою є самодостатньою біосоціальною істотою. Природа наділила її правом на життя. А щоб жити, вона повинна харчуватися, а щоб мати харчі, вона повинна працювати, мати потребу у праці. Адже саме працею, активністю, трудовою діяльністю загалом створюються матеріальні і духовні блага. Матеріальні потреби є першоосною існування людини, яких вона потребує не разово, а постійно. Саме в процесі трудової діяльності задовольняються різноманітні потреби як самої людини – виробника цих благ, так суспільства та держави в цілому. Для більшості людей можливості «заробити на життя» та отримати

---

<sup>1</sup> Мирошник С. В. Теория правового стимулирования автореф. дис. на соискание ученой степени ... докт. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений. Ростов-на-Дону. 2003 С. 27. URL: <http://www.dissercat.com/content/teoriya-pravovogo-stimulirovaniya> (дата звернення: 26.07.2022)

<sup>2</sup> Малько А. В. Поощрение как правовое средство. Правоведение. 1996. № 3 (214). С. 27.

<sup>3</sup> Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения. М.: Юрлитинформ. 2010. С. 3.

доступ до суспільних благ та ресурсів пов'язані з оплатою за місцем роботи – основним механізмом перерозподілу багатства в економіці. Важливо, що саме право забезпечує нормативно ті умови, в яких і завдяки яким протікає людська діяльність і створюються матеріальні і духовні блага. «Будь-яка праця передбачає створення нових матеріальних та духовних благ, а також нових методів виробництва. Така праця має назву інноваційної, творчої праці»<sup>4</sup>. Тобто це творча, інтелектуальна праця людини, яка пов'язана зі створенням нового продукту виробництва чи створенням нового блага<sup>5</sup>. Відповідно така праця повинна стимулюватися різними методами і засобами, оскільки вона є важливим чинником розвитку суспільства.

У кожної людини є потреба у її визнанні. На реалізацію цієї потреби і спрямоване заохочення. Заохочення – це визнання заслуг працівника шляхом надання йому пільг, переваг, публічного надання пошани, підвищення його престижу. Використовуючи заохочення, можна отримати подвійний результат, привести колектив до конфліктів аж до його розпаду і, навпаки, об'єднати і згуртувати. В трудовому законодавстві широко використовується термін заохочення, хоча правове визначення цього поняття відсутнє. Більшість вчених, які досліджували дану проблему, визначають заохочення як один із видів правових стимулів і розглядають його в площині правового стимулювання<sup>6</sup>. В той же час, як підкреслює С. В. Мірошник, правові заохочення розуміють часом надто широко, стверджуючи, що вони охоплюють всі види правових стимулів<sup>7</sup>. Це пояснюється тим, що слово «заохотити» значить «стимулювати»<sup>8</sup>,

---

<sup>4</sup> Економіка труда и социология труда: учебник для вузов. 7-е изд. доп. М.: Норма. 2000. С. 67-69.

<sup>5</sup> Вахонева Т.М. Правовідносини з реалізації здібностей людини до продуктивної і творчої праці: монографія. Харків: У справі. 2017. С. 11.

<sup>6</sup> Малько А. В. Поощрение как правовое средство. Правоведение. 1996. № 3 (214). С. 28; Киселева О. М. Поощрение как метод правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Саратов. 2000. С. 1-56, 73, 76; Баранов В. М. Поощрительные нормы советского социалистического права / под ред. М. И. Байтина. Саратов, 1978. С. 84, 86.

<sup>7</sup> Мирощник С. В. Теория правового стимулирования автореф. дис. на соискание ученой степени ... докт. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история права и государства; история правовых учений. Ростов-на-Дону. 2003. С. 27. URL: <http://www.dissercat.com/content/teoriya-pravovogo-stimulirovaniya> (дата звернення: 26.07.2022)

<sup>8</sup> Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения. М.: Юрлитинформ. 2010. С. 5.

хоча етимологія цього слова означає «те, що заохочує кого-небудь до чогось; нагорода, похвала»<sup>9</sup>. В чому ж виражається правове заохочення? Передусім – це засіб, що втілюючись у правові норми і норми-принципи через відповідні способи правового регулювання (метод), реалізується у стимулюючому режимі. Тобто, це не самі норми права, а втілення цих засобів у норми. Заохочення заздалегідь гарантує сприятливі наслідки. Правове заохочення, впливаючи на свідомість працівників, дозволяє задовільнити різноманітні потреби та інтереси не тільки працівників, а й роботодавців, є самим стимулом розвитку ефективності підприємства в цілому. Це свого роду засіб управління колективом працівників.

Трудове законодавство України не містить чіткого переліку підстав для застосування заходів заохочення. Підставою для застосування таких заохочень є зазвичай успіхи працівника в роботі (ст.ст. 48, 143, 144 КЗпП України). Деталізацію таких підстав містить ст. 145 КЗпП України, відповідно до якої працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються в першу чергу переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов, в просуванні по роботі і т. ін.)<sup>10</sup>. Аналогічні підстави заохочень працівників закріплені і в проекті Закону України «Про працю» від 11.01.2020 № 2708-1 (ст. 316, 317) – успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків, особливі трудові заслуги<sup>11</sup>.

Заохочення – є позитивною санкцією норми права. Як справедливо зазначено в юридичній літературі, «будь-які обмеження в кінцевому рахунку служать бар'єрами для розвитку, в той час як правильно встановлені заохочення – джерелом»<sup>12</sup>. У застосуванні

---

<sup>9</sup> Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 3. С. 237. URL: [http://ukrlit.org/slovnnyk/slovnnyk\\_ukrainskoi\\_movy\\_v\\_11\\_tomakh](http://ukrlit.org/slovnnyk/slovnnyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh) (дата звернення: 25.07.2022)

<sup>10</sup> Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII, додаток до № 50, ст. 375. Із змін. від 10.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.07.2022)

<sup>11</sup> Законопроект «Про працю» від 11.01.2020 № 2708-1 URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/J101127A.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/J101127A.html) (дата звернення: 25.07.2022)

<sup>12</sup> Богатырёва Н. Г. Заслуга – как основание поощрения. *Matters of Russian and International Law*. 2017, Vol. 7, Is. 4A. С. 224-232. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-law-2017-4/23-bogatyreva.pdf> (дата звернення: 28.07.2022)

різного роду стимулювання праці працівників важливу роль відіграють економічні важелі. Адже чим більш ефективно працює підприємство, установа, тим більше і якісніше роботодавець застосовує різні види стимулювання праці. Чим вищий рівень розвитку економіки, тим вищий рівень розвитку суспільства, тим більш важелі застосування позитивних стимулів з боку законодавця. Заохочувальні норми на законодавчому рівні закладають основи для узгодження різних соціальних інтересів і наділені великим потенціалом до самореалізації. Ефективне застосування стимулювання перетворює взаємодію між працівником і роботодавцем в реальне соціальне партнерство, корисне суспільству в цілому. Воно спроможне вирішити і більш гострі питання, які стоять на порядку денному перед нашою державою: кардинальне реформування економіки і соціальної сфери, зменшення рівня безробіття та відповідно відтоку трудових мігрантів, в тому числі і висококваліфікованих працівників, за кордон. Шляхом виконання своїх функцій заохочувальними нормами також створюється корисне середовище для підтримки балансу інтересів сторін трудового договору. У зв'язку з цим виникає питання про забезпечення такого середовища правовими рамками – функціонування в цих рамках стимулюючого режиму причому на всіх рівнях правового регулювання трудових відносин як одного із засобів його ефективності. З цих позицій ми не можемо погодитися з думкою, висловленою в юридичній літературі, що «заохочувальні санкції є мірою державного заохочення за заслужену поведінку»<sup>13</sup>, оскільки заохочувальні санкції встановлюються не тільки на державному (централізованому) рівні, але й на договірному рівні у локальних актах підприємства, установи, організації.

Якщо розглядати трудову діяльність працівників підприємств, установ, організацій, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, покладені на них в силу трудового договору, то можна зробити висновок, що така трудова діяльність не є заслуженою, оскільки заслуженою вона стає при виконанні понаднормованих завдань, успіхів працівника в роботі. Як вірно зауважив В.М. Чхиквадзе, «правова активність не може бути зведена тільки до правомірної поведінки як дотримання правових норм. Вона передбачає більш

---

<sup>13</sup> Дьяченко Е. В. Поощрения как позитивные санкции нормы права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Краснодар, 2011. С. 69.

високий рівень поведінки»<sup>14</sup>, трудової діяльності, високих показників у роботі. Заохочення повинно бути наслідком не добросовісного і точного виконання обов'язків, що взагалі-то є обов'язком суб'єктів права, а їх «перевиконанням»<sup>15</sup>. Підставою застосування заохочення до працівників є трудова діяльність, що призвела не просто до позитивного результату, а до досягнення високих результатів порівняно із звичайними, тобто заслугою. У зв'язку з цим, як підкреслюється у юридичній літературі, заохочення і заслужену поведінку необхідно розглядати в сукупності, оскільки дані категорії є взаємозалежними: без заслуженої поведінки заохочувальна санкція не знайде застосування і навпаки, при відсутності заохочувальних санкцій втрачається сенс заслуги<sup>16</sup>. З цих позицій поділяємо думку О.О. Барабаш про те, що заслуга і є тією причиною, яка зумовлює заохочення<sup>17</sup>. Заслуга як підстава заохочення пов'язана з необхідністю її суспільного визнання та юридичного закріплення. Своєю чергою прослідковується і зворотний зв'язок – заохочення надає суспільну значимість позитивній поведінці працівника, спонукає його до творчості, ініціативи, більшої сумлінності у виконанні своїх трудових обов'язків<sup>18</sup>.

Відповідно до ст. 146 КЗпП України за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією. Таким чином, законодавець називає ще одну підставу для застосування заходів заохочення –

---

<sup>14</sup> Чхиквадзе В. М. Социалистический гуманизм и права человека. М.: Наука, 1978. 303 с.

<sup>15</sup> Малько А. В. Льготная и поощрительная правовая политика. СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. С. 58.

<sup>16</sup> Богатырёва Н. Г. Заслуга – как основание поощрения. *Matters of Russian and International Law*. 2017, Vol. 7, Is. 4A. С. 224-232. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-law-2017-4/23-bogatyreva.pdf> (дата звернення: 28.07.2022); 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. С. 58.

<sup>17</sup> Барабаш О. О. Заслуга як підстава для заохочення у праві: загальна характеристика. Науковий вісник Ужгород. нац. університету, 2012. Серія Право. Випуск 19. № 1. С. 12.

<sup>18</sup> Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. С. 134.

особливі трудові заслуги працівника<sup>19</sup>. На рівні держави також встановлюються державні нагороди України для відзначення громадян за особисті заслуги перед Україною за видатні заслуги в розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною<sup>20</sup>, пенсії за особливі заслуги перед Україною<sup>21</sup>. На регіональному рівні можуть присвоюватися почесні звання за особливі заслуги, наприклад, за заслуги перед містом. Як бачимо, аналіз законодавства ще раз показує взаємозв'язок правового заохочення з категорією заслуги. Закріплюючи юридично різного роду заслуги, необхідно дотримуватися принципу справедливості, адже саме вона «розкриває соціальну сторону трудового права, бо у центрі його впливу знаходиться людина, яка своєю працею створює матеріальні і духовні цінності, з її інтересами, потребами, а також її свобода<sup>22</sup>. Ці факти характеризують сутність трудового права, його цінність, антропологічну природу загалом.

В якості заохочувального засобу деякі автори також розглядають пільги<sup>23</sup>. Проте пільги займають в праві своє власне місце. Заохочення і пільги – не співпадаючі категорії. За своєю сутністю правові стимули неоднакові. Одна справа – законні інтереси, інше – суб'єктивні права, третє – пільги, заохочення<sup>24</sup>. Тому, вважаємо, що змішувати ці стимулюючі юридичні засоби не можна. Основна

---

<sup>19</sup> Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII, додаток до № 50, ст. 375. Із змін. від 10.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.07.2022)

<sup>20</sup> Про державні нагороди України»: Закон України від 16.03.2000 р. № 1549-III із змін. від 02.04.2022 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1549-14> (дата звернення: 01.08.2022)

<sup>21</sup> Про пенсії за особливі заслуги перед Україною: Закон України від 1 червня 2000 р. № 1767-III із змін. від 24.11.2021 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1767>-(дата звернення: 01.08.2022); Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-XII із змін. від 07.05.2022/ Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3551-12> (дата звернення: 01.08.2022)

<sup>22</sup> Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. С. 134.

<sup>23</sup> Ведяхин В. М. Правовые стимулы: понятие и виды. Правоведение. 1992. № 1. С. 52.

<sup>24</sup> Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве: Теоретико-информационный аспект / Саратовская гос. академия права. Под ред. Матузова Н.И. Саратов: изд-во Саратовского ун-та., 1994. С. 50.

відмінність правових пільг від правових заохочень полягає в тому, що заохочення застосовується тільки за здійснення заслуги – це його фундаментальна ознака, чого не можна сказати про пільги, які, так само як і заохочення, пов'язані з наданням додаткових благ, частковим або повним звільненням від різного роду обтяжень, спрямовані на стимулювання соціально корисної діяльності, підвищення позитивної активності суб'єктів, що дозволяють їм повніше задовольнити свої інтереси<sup>25</sup>. Пільги є своєрідним відхиленням від єдиних положень нормативного характеру та способом юридичної диференціації прав громадян, елементом їх спеціального правового статусу, механізмом доповнення основних прав суб'єкта специфічними можливостями юридичного характеру. Інтереси осіб, яким надаються пільги, ставляться вище таких самих, схожих інтересів осіб, які не мають права на пільгу, і держава, надаючи пільгу, підкреслює тим самим цю обставину<sup>26</sup>.

Як зауважує Н.Б. Болотіна, трудовому праву властиві професійні (пов'язані зі службовим статусом особи чи видом її трудової діяльності) пільги<sup>27</sup>. На думку С. М. Синчук, теорія професійних пільг може трактуватись дещо по-іншому. У зв'язку з цим, вчена розрізняє два види професійних пільг. Перші є об'єктом правового впливу норм трудового права: пов'язані із виконанням трудової функції працівника або надаються йому відповідно до законодавства про працю чи колективного договору під час дії трудового договору. За правовою приналежністю друга група є соціально-забезпечувальною. Відповідно до актів колективного або індивідуального договірної характеру зобов'язаним суб'єктом щодо соціальних професійних пільг є роботодавець<sup>28</sup>. Як бачимо, застосування пільг не потребує відповідної заслуги, визначеної на

---

<sup>25</sup> Малько А. В. Поощрение как правовое средство. Правоведение. 1996. № 3 (214). С. 13.

<sup>26</sup> Синчук С. М. Правові ознаки соціальних пільг у праві соціального забезпечення. Держава і право. Випуск 56. С. 303. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64453/57-Sinchuk.pdf?sequence=1> (дата звернення: 01.08.2022)

<sup>27</sup> Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. С. 523-528.

<sup>28</sup> Синчук С. М. Правові ознаки соціальних пільг у праві соціального забезпечення. Держава і право. Випуск 56. С. 302. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64453/57-Sinchuk.pdf?sequence=1> (дата звернення: 01.08.2022)



державному чи договірному рівні. Тому пільги встановлюються з метою урівноваження становища певних верств населення<sup>29</sup>.

На сьогодні роботодавці суб'єктивно підходять до зазначеної проблеми, не наділяючи працівників, які мають заслуги заохоченнями та відповідними пільгами. Це пояснюється тією причиною, що законодавство не покладає на роботодавця такий обов'язок, це є лише його правом, що часто має суб'єктивний характер. Тому ми повністю погоджуємося з тезою про те, що норми, які покладають обов'язок заохочення, наділені більшою стимулюючою силою, ніж норми, що надають право на заохочення<sup>30</sup>. Як відомо, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їх статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю (ст. 3 КЗпП)<sup>31</sup>. В той же час відповідно до статті 9 КЗпП роботодавець в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів може встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Велике значення при цьому надається договірному регулюванню у встановленні і застосуванні до працівників різного роду пільг, стимулів та переваг. В окремих випадках активність сторін соціально-трудова відносин щодо їх правових можливостей залежить від ряду умов та факторів. Додаткові трудові і соціально-трудова пільги зазвичай передбачаються, як ми вже зазначали, колективним договором – основним колективно-договірним (локальним) актом підприємства. Проте слід зауважити, що такі додаткові порівняно з чинним

---

<sup>29</sup> Нарыков В. В. Поощрение и наказание как парные юридические категории: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Саратов, 2003. С. 110.

<sup>30</sup> Галкин В. М. Система поощрений в советском уголовном праве. Советское государство и право. 1977. № 2. С. 92.

<sup>31</sup> Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII, додаток до № 50, ст. 375. Із змін. від 10.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.07.2022) (дата звернення: 01.08.2022)

законодавством гарантії можуть передбачатись у колективному договорі, якщо зазвичай у підприємства, установи є в наявності кошти. Наприклад, за кошти роботодавця для працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, можуть додатково встановлюватись пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством (ч. 2 статті 9 Закону України «Про охорону праці»<sup>32</sup>). Якщо кошти у роботодавця відсутні, то відповідно для таких працівників додаткові пільги і компенсації встановлюватись не будуть. Як бачимо, встановлення такого роду пільг на договірному рівні залежить від власних фінансових можливостей конкретного підприємства, установи, організації. Отже, встановлення на договірному рівні додаткових пільг, переваг матеріального характеру на пряму залежить від економічного становища підприємства, установи.

## **2. Значення та роль договірних (локальних) норм у правовому забезпеченні стимулювання трудової діяльності працівників**

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 договірної праці. Актуалізація стимулювання трудової діяльності працівників постає на порядку денному особливо у зв'язку з ринковими умовами господарювання та багатоукладним характером економіки, запровадженням принципу свободи праці людини-праці і її добровільної активної поведінки.

Крім того, зміни, що відбуваються в нашій державі в соціальній та економіко-правовій сфері, ставлять на порядок денний проблематику взаємовідносин працівника та роботодавця. Не менш актуальним продовжує залишатися питання формування трудової поведінки найманого працівника, взаємодії керівника з підлеглими йому працівниками. Розвиток ринкових відносин та договірних механізмів регулювання трудових відносин ставить проблему сумлінного виконавця – працівника. Керівник процесу найманої праці завжди буде зацікавлений у формуванні ефективного трудового колективу. Сучасні економічні відносини вимагають від

---

<sup>32</sup> Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ в ред. від 16.06.2022 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 01.08.2022)

роботодавця системи знань у галузі управління персоналом, виховання найманих працівників, дотримання балансу інтересів у соціально-трудовій сфері. Важливим етапом у вирішенні цих завдань є формування системи засобів стимулювання, розробка умов та показників заохочення працівників у локальних нормативних правових актах, Положеннях про преміювання, стимулювання. В той же час, як свідчить практика, наявність ґрунтовно розроблених правил трудової поведінки та вимог до неї зовсім не забезпечує належного рівня їх дотримання. Вони можуть бути закріплені в належній формі, але тим не менш не застосовуватися керівництвом відповідних підприємств, установ, організацій. Отже, процес правового забезпечення стимулювання належної праці слід розглядати як систему, яка формує єдність правил трудової поведінки та їх дотримання в процесі праці. Простого встановлення правил трудової поведінки в організації недостатньо, без відповідних умов та показників заохочення.

Питання стимулювання праці тісно пов'язані з поняттям трудової дисципліни. Вчені-трудовики в різний історичний період по-різному підходили до визначення вказаного поняття. 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»<sup>33</sup>. В свій час ряд авторів виділяли основну визначальну ознаку явища, а саме особливо підкреслювали у понятті трудової дисципліни «підпорядкування робітників та службовців встановленим правилам поведінки у процесі праці»<sup>34</sup>. Більш ширше визначення трудової дисципліни було запропоновано Н.Г. Олександровим, який висловив думку щодо двоякого змісту поняття трудової дисципліни – дисципліни в об'єктивному та суб'єктивному розумінні. «Під трудовою дисципліною в об'єктивному розумінні слід вважати сукупність правил поведінки, які вимагаються від осіб, що входять до особового складу працівників господарств (підприємств, установ), заснованих не на

---

<sup>33</sup> Советское трудовое право. Под. ред. Н.Г. Александрова. М.: Юрид. лит., 1965. С. 236.

<sup>34</sup> Сорок лет советского права. 1917-1957. Отв.ред. О.С. Иоффе. Т. 1. Л.: Издательство ЛГУ, 1957. С. 341; Пашков А.С. Советское трудовое право. Ленинград: Издво ЛГУ, 1966. С. 169; Ривин Г.С. Правовое регулирование дисциплины труда рабочих и служащих по советскому законодательству. М.: Юрид. лит. 1948. С. 105.

одноосібній праці. З цих правил складається внутрішній трудовий розпорядок зазначених господарств»<sup>35</sup>. «У суб'єктивному змісті під дисципліною праці слід розуміти підпорядкування працівника встановленому у господарстві, підприємстві, установі розпорядку праці та, зокрема, підпорядкування вказівкам та контролю керівника процесу праці»<sup>36</sup>. Подібне розуміння цієї правової категорії зустрічаємо і 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»<sup>37</sup>.

Інші вчені звертали увагу на моральну, етичну сторону трудової дисципліни, зокрема вважали, що «переважна більшість працівників вважає своїм моральним обов'язком перед суспільством дотримуватися дисципліни. Тому дисципліна, на думку більшості науковців того часу, була добровільною, яка дотримується працівниками свідомо, без загроз і насильства»<sup>38</sup>. Цей елемент трудової дисципліни вчені ставили в основу, вважаючи, що вона характеризується насамперед «добровільним і свідомим виконанням працівниками покладених на них обов'язків»<sup>39</sup>. 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»<sup>40</sup>. «У вузькому значенні трудова дисципліна – це встановлений у роботодавця правовий стан (режим) належного

---

<sup>35</sup> Александров Н.Г. Советское трудовое право. М.: Юрид. лит., 1946. С. 5.

<sup>36</sup> Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. С. 126.

<sup>37</sup> Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. 2-ге вид., стереот. Київ: Юрінком Інтер, Буква Закону, 2019. С. 344.

<sup>38</sup> Кафтановская А.М., Лившиц Р.З. Дисциплина труда в СССР. М.: Изд-во ВЦСПС Профиздат, 1959. С. 3-4.

<sup>39</sup> Панова Е.А. Советское право – орудие воспитания коммунистического отношения к труду. М.: Госюриздат, 1957. С. 31; Михайленко Н. Т. Трудовая дисциплина: теория и практика. Фрунзе.: Илим, 1987. С. 15.

<sup>40</sup> 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. С. 446. 560 с.

виконання працівниками покладених на них обов'язків за трудовим договором»<sup>41</sup>.

Визначення вказаного поняття відсутнє в главі Х «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»<sup>42</sup>. 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»<sup>43</sup>. 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 керівника робіт. Адже ця риса дозволяє за сухою абстракцією побачити не лише теоретично, але практично важливий зв'язок трудової дисципліни з виробництвом, керуванням трудовою поведінкою працівника, ефективністю управління працею. Найважливіша роль в управлінні працею відводиться стимулюванню.

Проаналізувавши практики локального регулювання, можна виділити такі елементи стимулювання праці, які притаманні змісту відповідних локальних нормативних правових актів та органічно взаємопов'язані один з одним:

- 1) наявність системи норм (правил), що визначають умови заохочення працівників;
- 2) фактична поведінка суб'єктів, тобто дотримання ними встановлених показників стимулювання (своєчасність, якість);

---

<sup>41</sup> Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. 2-ге вид., стереот. Київ: Юрінком Інтер, Буква Закону, 2019. С. 344.

<sup>42</sup> 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> (дата звернення: 01.08.2022)

<sup>43</sup> Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/DI00294A?an=1988>

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

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 засоби забезпечення стимулювання праці певним чином «вбудовуються» в систему загальносоціальних та взаємодіють на рівні правової субсидіарності із відповідними можливостями інших галузей права.

Проведений вище аналіз стимулюючих правових засобів дозволяє зробити висновок проте, що 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. Для стимулюючого режиму характерним є те, що він за допомогою позитивних правових засобів дозволяє суб'єкту вибрати з усього різноманіття варіантів найоптимальніший, узгодити інтереси сторін фактичного відношення, порівнювати свою програму управління з правовою самореалізацією особистості. Правовий режим стимулювання формує зацікавленість суб'єкта у законослухняній поведінці. Саме стимулюючі засоби використовуються з метою спонукання до активної поведінки. Правовий режим стимулювання сприяє досягненню соціальної злагоди, дозволяючи суб'єкту діяти у межах чітко встановлених параметрів.

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»<sup>44</sup>. 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. Так, А.В. Малько підкреслює, що найбільш загальні ознаки реалізації правових стимулів полягають в тому, що вони пов'язані зі сприятливими умовами для здійснення власних інтересів

---

<sup>44</sup> 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. С. 56.

особистості, оскільки виражаються в обіцянці надання цінностей... ; повідомляють про розширення обсягу можливостей, свободи, оскільки формами прояву правових стимулів виступають суб'єктивні права, законні інтереси, пільги, заохочення, переваги тощо; виражають позитивну правову мотивацію; спрямовані на впорядковану зміну суспільних відносин, виконують функцію розвитку соціальних зв'язків. У цих ознаках, зазначає вчений, відображаються їх необхідність і соціальна цінність<sup>45</sup>.

Саме на шляху стимулювання можна очікувати значних успіхів в трудовій діяльності працівників як виробників певних матеріальних і духовних благ. Саме 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<sup>46</sup>. Проте навряд чи можна розглядати правові стимули лише як наслідок правомірної поведінки, оскільки метою їх є спонукування 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.

В.М. Лебедев, розмежовуючи «правові засоби переконання, стимулювання та примусу (заходи захисту та юридичної відповідальності у трудовому праві)», зазначає, що «... стимулювання характеризується наділенням суб'єкта додатковими (новими для нього) правоможливостями, тобто покращенням (збагаченням) його правового стану»<sup>47</sup>. Воно, насамперед, полягає у

---

<sup>45</sup> Малько А.В. Правовое стимулирование: проблемы теории и практики. Правоведение. 1994. № 3. С. 10-22.

<sup>46</sup> 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 С. 6-7. URL: <http://www.dissercat.com/content/teoriya-pravovogo-stimulirovaniya> (дата звернення: 19.08.2022)

<sup>47</sup> Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1997. С. 136.

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 договірної праці є найефективнішим способом забезпечення трудової дисципліни. Механізм стимулювання якнайкраще виражений в системі рекомендаційних норм, до яких, перш за все, віднесено локальні норми, об'єктивовані у локальних нормативних правових актах організації. Сьогодні практика локального регулювання представляє різноманітність форм стимулювання належної поведінки працівників.

Стимулюванню творчої, інноваційної праці також повинні сприяти економічні чинники, оскільки «матеріальне стимулювання ґрунтується на основному економічному законі, який описує постійні людські потреби, на задоволення яких приходять блага. Суть полягає в тому, що людина, яка влаштовується на роботу має свої індивідуальні потреби, котрі вона планує задовольнити за допомогою оплати праці. Підприємство, у свою чергу, прагне підвищити свою результативність при найменших витратах і застосовує матеріальні стимули, ефективне використання яких у кінцевому результаті передбачає перевищення результатів виробництва над затратами. Зі сторони працівника результат також є виграшним і, мотивуючи себе до продуктивнішої праці, він отримує окрім заробітної плати ще й різні доплати, надбавки, компенсації, премії чи інші матеріальні винагороди<sup>48</sup>. Тому правові стимули є саме тими спонукальними факторами, які розкриваються в процесі організації, здійснення праці, підвищення її продуктивності, ефективності, створення сприятливих умов праці для відтворення потенціалу працівника, підвищення якості його праці. Правові стимули розглядаються як спонукання працівника до продуктивної праці, які створюють в процесі трудової діяльності для працівника режим сприяння для задоволення його інтересів та потреб. Правові стимули ґрунтуються на взаємній вигоді як працівника, так і роботодавця, позитивно-творчих засадах, свободі вибору.

Сьогодні в умовах досить жорсткої ринкової конкуренції мотивація трудової діяльності повинна бути спрямована на

---

<sup>48</sup> Овсюк Н.В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку. Інноваційна економіка. 4, 2014 [53]. С. 316. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/inek\\_2014\\_4\\_55.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/inek_2014_4_55.pdf) (дата звернення: 05.08.2022)



формування двох типів стимулів у працівників – довгострокових та короткострокових. Короткострокові стимули спрямовані на стимулювання наявних станом на зараз конкретних завдань, проекту тощо. Довгострокові стимули навпаки більшою мірою мають бути спрямовані на досягнення загальних цілей працівника та роботодавця, а саме, що працівник може зробити в установі, організації, який його особистий внесок у її розвиток. Однак для успішної організації виробничої діяльності та підвищення ефективності праці працівників необхідно поєднувати застосування цих двох видів стимулів, що сприятиме постійній зацікавленості працівників у результатах своєї трудової діяльності. Крім того, формування короткострокових та довгострокових стимулів у працівників є особливо важливим в умовах, коли майже всі підприємства, установи, будують власну діяльність на основі розроблених перспективних стратегічних планів, що визначають їх подальший розвиток. 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<sup>49</sup>. Як зауважує Р. Назаришин, «мотивація – це складний, мало пізнаний процес формування мотивів праці, які змінюються залежно від кожної конкретної ситуації, на якій 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<sup>50</sup>.

Мотивація продуктивної, ефективної праці має складові, які зачіпають суб'єктивну і об'єктивну частини цього явища. Суб'єктивна частина мотивації стосується суб'єктивних соціально-трудова прав відносин. Роботодавець намагається створити такі

---

<sup>49</sup> Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. С. 58.

<sup>50</sup> Назаришин Р. Фундаментальні поняття мотиватики як науки про мотивацію праці. Україна: аспекти праці. № 3, 2013. С. 38-42.

умови праці, які б відображали різноманітні форми стимулювання усіх елементів трудової діяльності і впливали на свідомість працівника, спонукаючи його до покращення самої праці і її результатів. Як підкреслює О.І. Процевський, «мотивація праці впливає на свідомість працівника, хоча має на меті покращення праці і її результатів, покращення виконання делегованих їм обов'язків»<sup>51</sup>. За допомогою мотиваційних засобів можна усувати різні протиріччя і проблеми, що виникають в процесі роботи та взаємодії двох сторін трудових правовідносин. Мотивація по-різному впливає на людину в залежності від внутрішнього змісту її нахилів, інтересів, стимулів та стану зворотного зв'язку з боку діяльності людини. Функція мотивації полягає в тому, що вона впливає на трудовий колектив підприємства у формі спонукальних мотивів до ефективної праці, громадського впливу, колективних та індивідуальних заохочувальних заходів. Зазначені форми впливу активізують роботу суб'єктів управління, підвищують ефективність всієї системи управління підприємством, організацією<sup>52</sup>.

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. Матеріальне стимулювання насамперед включає посадовий оклад працівників, а також можливості його збільшення. В сучасних умовах більшість людей орієнтовані на те, щоб «заробляти, а не отримувати», тобто, щоб розмір заробітної плати залежав від того, скільки працівник зробив для підприємства, організації. Велике значення для працівників також має прозорість і зрозумілість системи оплати праці та ще так звана «біла» заробітна плата, з усіма необхідними податковими відрахуваннями. Досить поширеною також є можливість участі працівників у прибутку підприємства – отримання певного відсотку від прибутку, дивідендів з акцій. Як зауважує О.Н. Горшкова «працівники сучасних великих підприємства найчастіше є його акціонерами, таким чином, вони

---

<sup>51</sup> Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Х.: ХНАДУ, 2014. С. 60.

<sup>52</sup> Топчєва Ю.В. Мотивація працівників як засіб забезпечення та зміцнення трудової дисципліни. Форум права. 2012. № 4. С. 908-910. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/FP\\_index.htm\\_2012\\_4\\_151.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/FP_index.htm_2012_4_151.pdf) (дата звернення: 19.08.2022)

стають зацікавленими у збільшенні прибутку підприємства, для того щоб і розмір їхнього особистого прибутку зріс»<sup>53</sup>.

Отже, можна зробити висновок, що 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 та закріпити 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 роботодавць (його представники), як правило, договірним методом регламентує і стимулюючу частину оплати праці, використовуючи при цьому різноманітні прийоми, способи, що не суперечать чинному законодавству. Як ми вже зазначали, 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)<sup>54</sup>. 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,

---

<sup>53</sup> Горшкова, О. Н. Система трудовой мотивации работников организации. Вестник Челябинского государственного университета. 2017. № 7. С. 35.

<sup>54</sup> 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> (дата звернення: 19.08.2022)

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<sup>55</sup>.

Аналіз договірних (локальних) нормативно-правових 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, організації та зростання індексу споживчих цін. Матеріальне стимулювання трудової дисципліни спрямоване на створення безпосередньої залежності між кінцевими виробничими та комерційними результатами та величиною заробітної плати працівників. Тому розмір місячного посадового окладу працівника може додатково підвищуватися за ініціативи роботодавця при постійному, сумлінному виконанні ним своїх трудових обов'язків, дотриманні трудової дисципліни. Підвищення розміру заробітної плати відповідно може оформлятися додатковою угодою до трудового договору із конкретним працівником. Крім того, структура заробітної плати для працівників робітничих професій та для управлінського персоналу може різнитися. Також в положеннях про преміювання (стимулювання) можуть встановлюватися загальні для всіх працівників стимули та спеціальні стимули для певних груп працівників.

Доречно буде також наголосити на спільному недоліку багатьох 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

---

<sup>55</sup> 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> (дата звернення: 19.08.2022)

суб'єктивізму з боку керівника робіт при їх виплаті, так і формування індивідуальної мотивації працівника, «зарядженості» на продуктивну, високо ефективну працю. Наприклад, у Положенні про оплату праці та преміювання працівників можна встановити такі чіткі показники виплати щомісячної премії працівникам: 1) виконання робіт, відповідних спеціальності, кваліфікації відповідно до посадової інструкції; 2) оформлення документації (у тому числі товарного звіту) з дотриманням термінів та правильності; 3) ввічливість та коректність у поводженні з клієнтами; 4) контроль за чистотою приміщення; 5) ведення магазину супутніх товарів і т.д.

На сьогоднішній день для багатьох людей при виборі місця роботи все більшої актуальності набуває нематеріальне стимулювання (окремі автори ще називають його «духовне»). Протягом тривалого часу найбільш розповсюдженими видами нематеріального стимулювання були розміщення фотографії працівника на дошці пошани, вручення йому грамоти або листа подяки і т.п. Звичайно, перелічені види нематеріального стимулювання використовуються і сьогодні, в той же час широкого застосування набули такі прогресивні види як медичне страхування, оплата проїзду, корпоративний мобільний зв'язок, надання певних пільг та привілеїв, просування на більш відповідальну роботу тощо. Звісно роботодавець витрачає на це фінансові кошти, в свою чергу працівник отримує не гроші, а інші додаткові блага. Одним із потужних мотиваційних інструментів корисних як для працівника, так і роботодавця є навчання за рахунок компанії. Працівники можуть безкоштовно підвищити свою кваліфікацію, а роботодавець відповідно отримує більш кваліфікованих працівників, які готові виконувати більш складні завдання і тим самим підвищити успіх підприємства, організації на ринку праці.

Таким чином, сучасне правове регулювання стимулювання праці дає можливість інакше подивитися на місце та роль локальних норм у правовому забезпеченні найманої праці на рівні підприємств, установ, організацій. Це дозволяє зробити висновок, що 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, позитивно впливає на розвиток організації загалом. 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 напряму залежить від ступеня поінформованості працівників про їх наявність на підприємстві, в організації, їхнє ставлення до них та вплив 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 та інструкцій щодо пожежної безпеки у своїх організаціях, не ознайомлені власне з їх змістом, що є істотним недоглядом роботодавця. Це питання є актуальним ще й в світлі прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників»<sup>56</sup> 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. Серед нових обов'язків роботодавця згідно із Законом – 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, тобто і роботодавець, і профспілки повинні розміщувати текст договору та інформацію про хід його реалізації на своїх веб-сайтах.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, 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. В процесі правового регулювання трудових відносин правові стимули (в тому числі і обмеження) шляхом поєднання та співвідношення у відповідному способі правового регулювання (державному, договірному) визначають за допомогою норми права характер і специфіку стимулюючого виду трудо-правового режиму. Виняткове значення

---

<sup>56</sup> 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> (дата звернення: 20.08.2022)

стимулюючих засобів в правовому регулюванні трудових відносин полягає в тому, що вони сприяють вдосконаленню особистості працівника, його професійному зростанню, новаторству та творчому підходу до праці. Наразі існує потреба не тільки законодавчого закріплення правових стимулів, але і їх активного впровадження в правозастосовну практику, реальні трудові відносини, а також створення необхідних економічних умов для їх ефективного застосування через систему пільг та заохочень. Оскільки однією із важливих проблем реалізації правових стимулів залишається їх декларативність, матеріальна незабезпеченість стимулювання праці. Реалізація заохочень, так само як і реалізація встановлених законом пільг, повинна передбачати джерела їх фінансування, особливо, коли мова йде про матеріальне стимулювання. Адже матеріальна складова стимулювання в сфері трудових правовідносин позитивним чином впливає на рівень та якість продуктивності й ефективності праці.

Неабияку роль у встановленні та вдосконаленні умов та показників стимулювання праці відіграють договірні (локальні) норми, 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 окремих працівників. Знання працівниками правових способів стимулювання трудової дисципліни найбільш ефективним чином відобразиться на організації роботи трудового колективу в цілому.

## **АНОТАЦІЯ**

Метою статті є з'ясування сутності правових стимулів у трудовому праві, розкриття їх значення та ролі як засобів ефективності правового регулювання трудових відносин. Висвітлюються наукові підходи до розуміння таких засобів правового стимулювання, як заохочення і пільги, представниками загальної теорії права та науки трудового права. Зазначається, що стимули є провідним соціально-правовим засобом ефективності праці, формування позитивної поведінки працівників, основою запровадження стимулюючого режиму для розвитку творчого характеру трудової діяльності, заінтересованості працівника у результатах своєї праці. Акцентується, що одним із важливих методів мотивації, який використовується для забезпечення трудової дисципліни є метод заохочення, який виступає саме тим стимулятором, який викликає у працівників найбільшу

зацікавленість у підвищенні творчої, професійної ініціативи. Правове заохочення, впливаючи на свідомість працівників, дозволяє задовільнити різноманітні потреби та інтереси не тільки працівників, а й роботодавців, є самим стимулом розвитку ефективності підприємства, організації в цілому. Наголошується, що заохочення і пільги – це не співпадаючі категорії, оскільки за своєю сутністю правові стимули неоднакові.

Зазначається, що сучасне правове регулювання у сфері праці дає можливість інакше подивитися на місце та роль договірних (локальних) норм у правовому забезпеченні найманої праці на рівні організації. На основі аналізу договірних (локальних) нормативно-правових актів окремих організацій зроблено висновок, що локальна нормотворчість в умовах ринкової економіки набула очевидних рис самостійності. Локальні норми на рівні організації встановлюють та вдосконалюють умови та показники стимулювання праці, що відповідають інтересам роботодавця та працівника. Зроблено висновок, що стимулювання в трудовому праві являє собою 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.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Александров Н.Г. Советское трудовое право. М.: Юрид. лит., 1946. 350 с.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М.: Юрид. изд-во М-ва юстиции СССР, 1948. 237 с.
3. Барабаш О. О. Заслуга як підстава для заохочення у праві: загальна характеристика. *Науковий вісник Ужгород. нац. університету*, 2012. Серія Право. Випуск 19. № 1. С. 11-14.
4. Баранов В. М. Поощрительные нормы советского социалистического права / под ред. М. И. Байтина. Саратов, 1978. 266 с.
5. Богатырёва Н. Г. Заслуга – как основание поощрения. *Matters of Russian and International Law*. 2017, Vol. 7, Is. 4A. С. 224-232. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-law-2017-4/23-bogatyreva.pdf>
6. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України: Навч. посіб. К.: Знання, 2008. 663 с.
7. Вахонева Т.М. Правовідносини з реалізації здібностей людини до продуктивної і творчої праці: монографія. Харків: У справі. 2017. 372 с.



8. Ведяхин В. М. Правовые стимулы: понятие и виды. *Правоведение*. 1992. № 1. С. 50-55.

9. Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права. Дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05 Трудовое право. Право социального обеспечения. Томск, 2004. 205 с.

10. Галкин В. М. Система поощрений в советском уголовном праве. *Советское государство и право*. 1977. № 2. С. 91-96.

11. Горшкова, О. Н. Система трудовой мотивации работников организации. *Вестник Челябинского гос. ун-та*. 2017. № 7. С. 34-37.

12. Гуцина 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.

13. Дьяченко Е. В. Поощрения как позитивные санкции нормы права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Краснодар, 2011. 234 с.

14. Экономика труда и социология труда: учебник для вузов. 7-е изд. доп. М.: Норма. 2000. 447 с.

15. Законопроект «Про працю» від 11.01.2020 № 2708-1 URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/ЛЮ1127А.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/ЛЮ1127А.html)

16. Кафтановская А.М., Лившиц Р.З. Дисциплина труда в СССР. М.: Изд-во ВЦСПС Профиздат, 1959. 527 с.

17. Киселева О. М. Поощрение как метод правового регулирования: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Саратов. 2000. 197 с.

18. Кодекс законів про працю: Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII, додаток до № 50, ст.375. Из змін. від 10.08.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

19. 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>

20. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1997. С. 136.

21. Малько А. В. Льготная и поощрительная правовая политика. СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. 233 с.

22. Малько А. В. Поощрение как правовое средство. *Правоведение*. 1996. № 3 (214). С. 26-36.

23. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве: Теоретико-информационный аспект / Саратовская гос. академия права. Под ред. Матузова Н.И. Саратов: изд-во Саратовского ун-та., 1994. 182 с.

24. Малько А.В. Правовое стимулирование: проблемы теории и практики. *Правоведение*. 1994. № 3. С. 10-22.

25. Мирошник С. В. Теория правового стимулирования автореф. дис. на соискание ученой степени ... 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>

26. Михайленко Н. Т. Трудовая дисциплина: теория и практика. Фрунзе.: Илим, 1987. 178 с.

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

28. Нарыков В. В. Поощрение и наказание как парные юридические категории: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 – теория и история государства и права; история политических и правовых учений. Саратов, 2003. 222 с.

29. Овсяк Н.В. Мотивація та стимулювання праці: сутність поняття та відображення їх в обліку. *Інноваційна економіка*. 4, 2014 [53]. С.314-318. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/inek\\_2014\\_4\\_55.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/inek_2014_4_55.pdf)

30. Панова Е.А. Советское право – орудие воспитания коммунистического отношения к труду. М.: Госюриздат, 1957. 356 с.

31. Пашков А.С. Советское трудовое право. Ленинград: Издво ЛГУ, 1966. 585 с.

32. 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>

33. Про державні нагороди України»: Закон України від 16.03.2000 р. № 1549-III із змін. від 02.04.2022 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1549-14>

34. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII в ред. від 16.06.2022 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2694-12>

35. Про пенсії за особливі заслуги перед Україною: Закон України від 1 червня 2000 р. № 1767-III із змін. від 24.11.2021 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1767->

36. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-XII із змін. від 07.05.2022/ Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3551-12>

37. 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>

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

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

40. Синчук С. М. Правові ознаки соціальних пільг у праві соціального забезпечення. *Держава і право*. Випуск 56. С. 301-306. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64453/57-Sinchuk.pdf?sequence=1>

41. Словник української мови: в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. К.: Наукова думка, 1970-1980. Т. 3. С. 237. URL: [http://ukrlit.org/slovyuk/slovyuk\\_ukrainskoi\\_movy\\_v\\_11\\_tomakh](http://ukrlit.org/slovyuk/slovyuk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh)

42. Советское трудовое право. Под. ред. Н.Г. Александрова. М.: Юрид. лит., 1965. 487 с.

43. Сорок лет советского права. 1917-1957. Отв.ред. О.С. Иоффе. Т.1. Л.: Издательство ЛГУ, 1957. 746 с.

44. Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения. М.: Юрлитинформ. 2010. 60 с.

45. Топчєєва Ю.В. Мотивація працівників як засіб забезпечення та зміцнення трудової дисципліни. *Форум права*. 2012. № 4. С. 908-910. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/FP\\_index.htm\\_2012\\_4\\_151.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/FP_index.htm_2012_4_151.pdf)

46. 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.

47. 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.

48. Фахрутдинова Т.М. Внутренний трудовой распорядок организации (правовые вопросы). Дисс. ... канд. юрид. наук. 12.00.05 Трудовое право. Право социального обеспечения. Томск, 2006. 178 с.

49. Чхиквадзе В. М. Социалистический гуманизм и права человека. М.: Наука, 1978. 303 с.

**Information about the author:**  
**Vakariuk Liudmyla Vasylivna,**  
LL.D,

Associate Professor of the Department of Private Law  
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University, Ukraine  
19, Universytets'ka street, Chernivtsi, 58000, Ukraine