

УДК 349.2

*Арсентьєва О.С.,
к.ю.н., доцент СНУ ім. В. Даля*

ВИДИ ТА ФОРМИ ЗАОХОЧЕНЬ ЗА ТРУДОВІ ДОСЯГНЕННЯ

У статті досліджено види та форми заохочень за трудові досягнення, зокрема, значну увагу зосереджено на аналізі правових позицій вчених щодо визначення поняття заохочення. Досліджено норми чинного законодавства щодо визначення основних форм заохочень працівників, проаналізовані види заохочень працівників та на цій основі запропоновані критерії класифікації вказаних заохочень.

Ключові слова: заохочення, форми заохочень, види заохочень, працівник, роботодавець.

В умовах реформування трудового законодавства досить вагоме значення для будь-якого підприємства, установи та організації займає належне виконання працівниками своєї трудової функції, ефективність чого залежить від справедливої та своєчасної оплати праці, а також дієвої системи заохочень за трудові досягнення, які здійснюють позитивно стимулюючий вплив на свідомість, волю, поведінку працівників, а, отже, на результат його праці. Відтак, розробка нових та удосконалення вже існуючих видів та форм заохочень сприятиме підвищенню загальної продуктивності праці, зростанню ініціативності у трудовій сфері, а також зацікавленості працівників у кінцевому позитивному результаті діяльності підприємства, установи чи організації.

Метою даної статті є визначення основних видів та форм заохочення за трудові досягнення працівників. Для досягнення визначеної мети планується проаналізувати правові позиції вчених щодо визначення поняття заохочення, а також виокремити основні види та форми таких заохочень.

Перш за все, розкриваючи сутність поняття «заохочення» відразу слід зауважити, що ні чинний Кодекс законів про працю України (надалі – КЗпП України), ні проект Трудового кодексу України (надалі – Проект) не дають відповідь на питання, що таке заохочення. Однак, на протигагу цьому, у юридичній літературі науково-теоретичну основу дослідження окремих аспектів системи та видів заохочень працівників за трудові досягнення склали наукові праці відомих вітчизняних вчених-правознавців, таких як:

Н.Б. Болотіна, В.Я. Гоц, І.В. Зуб, М.І. Іншин, А.Р. Мацок, П.Д. Пилипенко, В.Г. Ротань, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян та інших.

Заохочення є публічним проявом пошани до працівника у формах, що визначаються чи дозволяються нормами права, за зразкове виконання трудових обов'язків, підвищення продуктивності праці, поліпшення якості продукції, новаторство у праці та інші досягнення у роботі [1, с. 102]. І таке твердження є цілком правильним. Адже працівник, котрий знатиме, що його праця, активність та ініціативність у роботі буде належним чином оцінена та простимульована, в подальшому буде регулярно та систематично демонструвати належні професійні якості та підвищуватиме рівень продуктивності того чи іншого підприємства.

Своєрідне визначення поняття «заохочення» наводять у своїх працях О.С. Пашков і О.В. Смирнов, які акцентують увагу на тому, що заохочення за трудовим правом – це публічне виявлення пошани члену трудового колективу в формі встановленого нормою права заходу заохочення за взірцеву поведінку, трудову заслугу або трудовий подвиг [2, с. 305]. На нашу думку, з таким визначенням неможливо не погодитись, адже достеменно відомо, що пошана та заслужена похвала має здійснюватися на принципах публічності та відкритості. Досить цікавою є думка і С.В. Мирошника, який стверджує, що поняття «заохочення» слід розглядати в широкому (як синонім терміна «стимулювання») і вузькому (як самостійний вид стимулу) змісті слова. Так, у широкому змісті «заохочення» охоплює всі види правових стимулів, а у вузькому змісті слова, на думку вченого, – воно є самостійним видом правового стимулу. При чому заохочення як стимул у цьому випадку виражається в різних законодавчо визначених можливостях працівника, що доповнюються заходами державної підтримки [3, с. 7]. Розглядаючи визначення С.В. Мирошника варто наголосити, що вчений наводить більш усучаснене та комплексне визначення поняття «заохочення», адже як слідує зі змісту вказане поняття містить складову державного регулювання. Отож, аналізуючи правові позиції вчених, варто дещо удосконалити їхні правові позиції щодо визначення поняття «заохочення» та викласти його в такій інтерпретації – це публічне виявлення пошани та вдячності члену або групі членів (якщо мова йде про колективні успіхи) трудового колективу у формі певного виду заходу заохочення за взірцеву поведінку, трудову заслугу, трудову ініціативу та елемент новаторства. Іншими словами, заохочення в умовах сьогодення є необхідною умовою забезпечення стимулювання працівників, підвищення ефективності їх трудової діяльності, забезпечення внутрішнього позитивного мікроклімату на підприємстві, а також зменшення в результаті всіх цих факторів плинності кадрів у роботодавця.

Не можна не погодитись з думкою Т.Л. Ацканова, котрий цілком правильно зазначає, що виняткова важливість системи заохочень знаходить свій прояв в тому, що вона сприяє удосконалюванню особистості кожного окремого працівника, стає своєрідним поштовхом у його професійному зрості, новаторстві й творчому підході. Адже формування належної поведінки працівників – найважливіший підхід у трудовому праві, що дозволяє прагматично розглядати проблеми ефективності праці й домагатися результатів, на які націлено правове регулювання [4, с. 282]. І це дійсно так, адже заохочувати – значить спонукати, будити ретельність. Тому, виходячи з вищевикладеного та враховуючи те, що заохочення є публічним проявом пошани як до працівника, так і до трудового колективу у зв'язку з досягнутими успіхами в праці, чинним Кодекс законів про працю України встановлює дві форми заохочення таких працівників, а саме: 1) за успіхи в роботі (ст. 143 КЗпП); 2) за особливі трудові заслуги (ст. 146 КЗпП).

Так, у статті 143 КЗпП не дається приблизного переліку заохочень за успіхи в роботі, встановлено, що до працівників підприємств, установ, організацій можуть застосовуватись будь-які форми заохочення, що містяться у затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку [5]. Такий вид заохочень може застосовуватися до працівників за зразкове виконання трудових обов'язків, новаторство, підвищення продуктивності праці, інші успіхи. І як відзначає Н. М. Хуторян до цієї групи належать заходи заохочення морального та матеріального характеру, що встановлюються на підприємстві. Це може бути оголошення подяки, нагородження цінним подарунком, видача премій тощо [6, с. 464]. Відтак, як зазначає Н.М. Хуторян, визначальним чинником у застосуванні будь-яких заохочень для працівників є політика заохочень на кожному окремому підприємстві в рамках загальних діючих форм [6, с. 464].

Щодо іншої форми заохочення, то ст. 146 КЗпП України визначає, що заходи заохочення можуть встановлюватися за особливі трудові заслуги. Такі заходи заохочення застосовуються до працівників шляхом направлення подання до вищих органів до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією [5]. Де особливі трудові заслуги — це трудова активність працівника з такими результатами, які мають значення не тільки для підприємства, в якому він працює, а й для держави в цілому [7, с. 366]. Аналізуючи вказану правову норму, на нашу думку, за такі вагомні заслуги працівника доцільно було не лише представляти його у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника за даною професією, а також надавати йому додаткову відпустку

тривалістю, наприклад, до 7 календарних днів або ж надавати грошову компенсацією цієї відпустки за бажанням працівника. Це було б також ефективним стимулом сумлінної та ініціативної праці у контексті трудових заслуг працівника.

Дещо удосконалені заходи заохочення містить проект Трудового кодексу України, який у порівнянні з чинним Кодексом законів про працю України передбачає, що за успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків до працівників можуть застосовуватися заходи морального і матеріального заохочення – оголошення подяки, нагородження грамотою, виплата премії, вручення цінного подарунка. Правилами внутрішнього трудового розпорядку, нормативними актами роботодавця можуть встановлюватися інші види заохочень (ст. 320). Крім того, ст. 187 Проекту, передбачає, що у порядку заохочення за виконання державних або громадських обов'язків законами та колективними договорами може передбачатися надання працівникам додаткової відпустки з частковим або повним збереженням заробітної плати. Колективним договором, а якщо договір не укладався - нормативним актом роботодавця, виданим після проведення консультацій з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав з частковим або повним збереженням заробітної плати. Також, вказана стаття передбачає, що за ініціативою роботодавця з підстав, передбачених у частині другій цієї статті, можуть надаватися заохочувальні відпустки, тривалість яких визначається роботодавцем самостійно [8]. Заохочувальні відпустки є новелою Проекту у порівнянні з КЗпП України. Водночас, така правова новела є, на нашу думку, досить доречною та актуальною. Варто також зазначити, що додаткова відпустка як заохочення повинна бути доступною для всіх категорій працівників підприємства без винятків.

Також зазнала певних змін у порівнянні з чинним КЗпП України і така форма заохочення, як заохочення за особливі трудові заслуги. Зокрема, ст. 321 Проекту визначає, що за особливі трудові заслуги працівники можуть бути представлені в установленому порядку до нагородження відомчими відзнаками та державними нагородами [8]. Хоча ця норма Проекту, на нашу думку, потребує більшої деталізації та чіткого формулювання.

Таким чином, аналізуючи вищевикладене, варто зауважити, що як і Кодекс законів про працю України, так і проект Трудового кодексу України розрізняє заохочення за успіхи в роботі і заохочення за особливі трудові заслуги. Проте, лише нормативне закріплення таких форм заохочення не даватиме бажаного результату. Відтак, аби заохочення були ефективним

інструментом політики підвищення ефективності трудової діяльності працівників необхідно закріпити на нормативному рівні норми щодо реалізації заохочень. Ці норми повинні бути, по-перше, доступними та зрозумілими для працівників, а також закріплювати заходи стимулювання, які дійсно потрібно працівникові в сучасних ринкових умовах. По-друге, заохочення повинні передбачати не масовий характер, тому що тоді втрачається їх головний мотиваційний ефект. Заохочення як інструмент кадрової політики роботодавця повинні бути чітко прописані та затверджені із відповідними межами, лімітами та резервами.

В цьому контексті, з урахуванням особливостей мотивації до праці працівника та можливостей підприємства, установи, організації, С. Запара виділяє такі види заохочення для формування ефективної дисципліни праці: 1) матеріальне заохочення трудової діяльності індивідуального та колективного характеру: забезпечення житлом працівника; надання кредиту для придбання житла, автомобіля тощо; зростання заробітної плати адекватно до розширення вмінь та навичок працівника, ефективності результату праці; преміювання працівника; нагородження цінним подарунком; надання санаторно-курортної путівки тощо; 2) покращення організаційно-технічних умов праці працівника: ремонт приміщень, в яких здійснюється праця; обладнання службових приміщень сучасною оргтехнікою, меблями; закупівля літератури тощо; 3) морально-професійне заохочення працівників: створення психологічно-комфортних умов праці працівника; створення умов для професійного зростання та реалізації творчих здібностей працівника; надання творчих відпусток; нагородження працівника за досягнення та успіхи в роботі грамотою тощо [9, с. 282-283]. Аналізуючи думку С. Запара варто відзначити, що до видів заохочень працівника не слід відносити покращення організаційно-технічних умов праці працівника. Такі покращення повинні здійснюватись роботодавцем в рамках реалізації та підтримки політики безпеки та комфортності праці на підприємстві. В свою чергу С.С. Каринський відзначає, що залежно від суб'єктного складу, щодо якого застосовуються заохочення, їх можна поділити на: загальні (поширюються на невизначене коло суб'єктів) та спеціальні засоби заохочення (охоплюють порівняно вузьке коло працівників, яке визначається специфікою праці). Вказуючи на поділ всіх існуючих заохочень на загальні та спеціальні, С.С. Каринський свого часу наголошував, що обґрунтованість такої класифікації зумовлена необхідністю першочергового стимулювання праці у певних пріоритетних галузях господарства з метою забезпечення їх розвитку [10, с. 17]. На нашу думку, позиція С.С. Каринського є не зовсім слушною. Адже керуючись його логікою, можна прийти до такої ситуації за якої відбудатиметься перетік кваліфікованої робочої сили у так звані пріоритетні

галузі, що в свою чергу завдасть негативного впливу на інші галузі. До таких тверджень та ініціатив потрібно підходити зважено. З приводу визначення видів заохочення зазначає свою правову позицію і Г.І. Чанишева, котра зауважує, що заохочення за видами поділяються на моральні й матеріальні. Так, на думку вченої, до моральних відносяться такі заохочення, які не пов'язані з виплатою грошей, наданням послуг, продукції, подарунків. В свою чергу моральне заохочення працівників можна визначити як закріплені нормами трудового права засоби морального визнання працівників та трудових колективів за досягнення високих результатів праці [11, с. 308-309]. З правовою позицією Г.І. Чанишевої варто погодитись, адже, на нашу думку, вона є найбільш правильною та логічною. Адже на рівні матеріального заохочення для працівника таке ж важливе значення має визнання його заслуг та ініціатив у соціально-моральному плані.

Узагальнюючи вищесказане, пропонуємо дещо удосконалити правові позиції вчених щодо визначення видів заохочення працівників та запропонувати власні критерії їх класифікації. Зокрема: 1) за способом дії заохочення працівників варто поділяти на матеріальні та нематеріальні. Де заохочення матеріального характеру для працівників є очевидними. Це грошові доплати та премії. Відповідно до заохочень нематеріального характеру можна віднести певні грамоти, ордени, інші вияви пошани за визначні трудові успіхи та заслуги; 2) за законодавчим принципом правові та неправові. До заохочень першої групи належать такі, що прямо закріплені та згадуються у законодавчих та нормативно-правових актах, заохочення другої групи – це такі, що є в певній мірі унікальними та встановлюються на кожному окремо взятому підприємстві, установі чи організації; 3) за сферою застосування індивідуальні колективні. Так, заохочення індивідуального характеру застосовуються до окремих працівників, котрі демонструються визначні досягнення та новаторські здібності у трудовій діяльності, відтак роботодавець вправі заохочувати їх індивідуально. Колективні ж заохочення є категорією, що характеризує вияв пошани групі працівників, які своєю колективною працею досягли у трудовій діяльності значних успіхів; 4) за періодом застосування основні додаткові. Де, основні заохочення – це такі заохочення, які базуються на принципі регулярності та застосовуються в чітко визначених часових межах і передбачені нормативно-правовими документами. Додаткові заохочення, в свою чергу, – це заохочення, що не носять регулярного характеру та вживаються до працівників або групи працівників у випадках незапланованих. Водночас, узагальнюючи усе вищевикладене, можна відзначити, що заохочення в Україні, їх види та форми перебувають на стадії реформування та адаптації до нових ринкових реалій. Існуюча законодавча база, що регулювала питання заохочень в трудових

правовідносинах між роботодавцем та працівником є дещо застарілою та такою що не враховує усіх сучасних тенденцій. Вирішенням на нашу думку цих проблем було б прийняття нового Трудового кодексу, або ж принаймні внесення змін до діючого КЗпП України.

Література:

1. Льовіна В. Заохочення та порядок їхнього застосування // Юридичний журнал. – 2009. - № 1. – С. 102-104.
2. Советское трудовое право [Текст]: учеб./ под ред. А. С. Пашкова, О. В. Смирнова. – 2 изд. – М. : Юрид. лит. – 1982. – 504 с.
3. Мирошник С. В. К вопросу о соотношении понятий «поощрение» и «стимулирование» в юридической науке / Мирошник С. В. // Юридическое образование наука. – 2008. - № 1. – С. 7-11.
4. Ацканов Т.Л. Стимулы высокоэффективного труда как проблема трудового права / Т.Л. Ацканов // Актуальные проблемы Российского права. – МГЮА, 2007.– № 1 (4). – С. 282-287
5. Кодекс законів про працю Української СРР // Збірник законів уряду УСРР. – 1922. – № 52. – Ст. 751.
6. Трудове право: підручник / [За заг. ред. Н.М. Хуторян]. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.
7. Венедіктов С.В. Заохочення як форма підвищення ефективності діяльності працівників ОВС України / С.В. Венедіктов // Вісник Національного університету внутрішніх справ. – 2001. – № 16. – С. 365-367.
8. Проект Трудового кодексу від 27.12.2014 року. – Режим доступу /[Електронний ресурс]: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
9. Запара С. Підвищення ефективності правового регулювання дисципліни праці // Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: Матеріали XII регіональної науково-практичної конференції (9-10 лютого 2006 р.). – Львів, 2006. – С. 282-283.
10. Каринский С. С. Поощрение за успешный труд по советскому праву. - М., 1961. - 79 с.
11. Чанишева Г.І., Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Г.І. Чанишева, Н.Б. Болотіна. – К. : Знання, 2000. – 480 с.

Арсентьева Е. Виды и формы поощрений за трудовые достижения.

В статье исследованы виды и формы поощрений за трудовые достижения, в частности, значительное внимание сосредоточено на анализе правовых позиций ученых относительно определения понятия поощрения. Исследованы нормы действующего законодательства относительно определения основных форм поощрений работников, проанализированы виды поощрений работников и на этой основе предложены критерии классификации указанных поощрений.

Ключевые слова: поощрение, формы поощрений, виды поощрений, работник, работодатель.

Arsentieva E. Types and forms of encouragement for labor achievements.

The types and forms of encouragement for labor achievements have been investigated in this article; in particular, much attention is focused on the analysis of legal positions of the scientists regarding the definition of the concept of encouragement. The principles of the current legislation regarding the definition of the basic forms of employees' encouragement have been examined, the types of employees' encouragement have been analyzed, and on this basis, the criteria for the classification of this encouragement have been proposed.

Keywords: encouragement, forms of encouragement, types of encouragement, employee, employer.