

## РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.28>

### ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

**Вакарюк Л.В.**,  
*доктор юридичних наук,  
доцент кафедри приватного права  
Чернівецького національного університету  
імені Юрія Федьковича  
l.vakaryuk@chnu.edu.ua  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0263-7665>*

#### **Вакарюк Л.В. До питання правового стимулювання трудової діяльності працівників.**

У статті зазначається, що в умовах ринкової економіки важливо мати ефективні засоби впливу на трудові відносини, які б відповідали механізму ринкової економіки. Одним з таких ефективних засобів впливу є правовий стимул. Правові стимули є основою запровадження стимулюючого режиму для розвитку творчого характеру трудової діяльності, зацікавленості у результатах своєї праці. За допомогою засобів стимулювання можна усувати різні проблеми, що виникають в процесі роботи та взаємодії сторін трудових правовідносин, зміцнити трудову дисципліну, підвищити ефективність праці та управління підприємством.

Наголошується, що сутність правових стимулів і їх впливу на свідомість працівників здійснюється за допомогою інформаційно-психологічної сторони правового регулювання. З точки зору психологічного впливу значення засобів стимулювання полягає в тому, що вони сприяють усвідомленню безперервно діючого причинно-наслідкового зв'язку між продуктивною трудовою діяльністю і матеріальним становищем, що своєю чергою спонукає працівника здійснювати свою трудову діяльність відповідно до вимог трудо-правового режиму.

Зазначається, що режим стимулювання є застосуванням правових стимулів, їх впливу на інтереси працівників. Він здійснює вплив не тільки на зовнішню поведінку працівника в процесі праці, але і на його внутрішній світ – інтелект, підсвідомість, емоційно-чуттєву сферу. Правовий стимул є спонукальним фактором до мотивації праці працівника, створює для задоволення його інтересів стимулюючий режим на підприємстві, установі, організації та виступає змістовним елементом у функціональній характеристиці останнього. Акцентується, що такий режим направлений на цілеспрямовану зміну поведінки працівника в процесі праці, під час виконання трудової функції з метою задоволення як власних потреб і інтересів, так і потреб і інтересів роботодавця. Режим стимулювання оперує лише позитивними засобами: заохоченнями, пільгами, дозволами, а відтак не включає в себе засоби, що носять негативний, несприятливий характер: обов'язки, заборони, обмеження.

**Ключові слова:** трудове право, трудові відносини, правові стимули, стимулювання праці, законодавство про працю, стимулюючий трудо-правовий режим.

#### **Vakariuk L. To the issue of legal stimulation of labor activity of employees.**

The article states that in the conditions of a market economy it is important to have effective means of influencing labor relations, which would correspond to the mechanism of the market economy. One of such effective means of influence is a legal incentive. Legal incentives are the basis for the introduction of a stimulating regime for the development of the creative nature of work, interest in the results of one's work. With the help of incentives, it is possible to eliminate various problems that arise in the process of work and

interaction of the parties to labor relations, strengthen labor discipline, increase the efficiency of work and enterprise management.

It is emphasized that the essence of legal incentives and their impact on the consciousness of employees is carried out with the help of the informational and psychological side of legal regulation. From the point of view of psychological influence, the importance of means of stimulation lies in the fact that they contribute to the awareness of the continuously acting cause-and-effect relationship between productive labor activity and material situation, which in turn encourages the employee to carry out his labor activity in accordance with the requirements of the labor law regime.

It is noted that the incentive regime is the application of legal incentives, their impact on the interests of employees. It influences not only the external behavior of the employee in the work process, but also his inner world - intelligence, subconsciousness, emotional and sensory sphere. The legal incentive is a motivating factor for the motivation of the employee's work, creates a stimulating regime in the enterprise, institution, organization to satisfy his interests and acts as a meaningful element in the functional characteristics of the latter. It is emphasized that such a regime is aimed at a purposeful change in the employee's behavior during the work process, during the performance of the work function in order to satisfy both his own needs and interests, as well as the needs and interests of the employer. The incentive regime operates only with positive means: incentives, benefits, permits, and therefore does not include means of a negative, unfavorable nature: obligations, prohibitions, restrictions.

**Key words:** labor law, labor relations, legal incentives, labor incentives, labor legislation, stimulating labor law regime.

**Постановка проблеми.** Стимулювання трудової діяльності працівників, їх корисної поведінки в процесі трудової діяльності є фундаментальним за своєю теоретичною та практичною значущістю, тому не випадково досліджується в економіці, соціології, психології, юриспруденції. За допомогою засобів стимулювання можна усувати різні проблеми, що виникають в процесі роботи та взаємодії сторін трудових правовідносин, зміцнити трудову дисципліну, підвищити ефективність праці та управління підприємством. Актуалізація цього питання постає на порядку денному особливо у зв'язку з новими умовами господарювання та багатокладним характером економіки, запровадженням принципу свободи праці людини-праці і її добровільної активної поведінки. Саме в цих умовах особливе місце повинні займати правові стимули, що є основою запровадження стимулюючого режиму для розвитку творчого характеру трудової діяльності, зацікавленості у результатах своєї праці. Тож актуальність дослідження проблем правового стимулювання трудової діяльності не викликає сумніву.

**Стан дослідження.** Проблема стимулювання трудової діяльності працівників досліджувалася на рівні монографій, дисертацій, підручників, наукових статей. Дослідженню зазначеної проблематики присвячували свої праці такі вчені як А.С. Благодатських, Т.М. Вахоньєва, Н.Д. Гетьманцева, А.О. Іванов, Ю.В. Ковтуненко, А.О. Климчук, К.В. Коваленко, А.М. Михайлов, Р. Назаришин, О. Нестеренко, Н.В. Овсюк, О.І. Процевський, Г.М. Самійленко, М.В. Слоньовський та ін. Питання мотивації та стимулювання працівників вивчали також зарубіжні вчені, зокрема Д. Адамс, Д. МакКлеланд, В. Врум, П. Друкер, А. Маслоу, Ф. Тейлор.

**Метою статті** є науково-теоретичне дослідження такого правового явища, як правове стимулювання працівників, їх корисної поведінки в процесі трудової діяльності, розкриття його значення та впливу на ефективність правового регулювання трудових відносин.

**Вклад основного матеріалу.** Правове регулювання трудових відносин є складним процесом, окрім якого необхідно враховувати правовий вплив на суб'єктів трудових відносин, тобто дію права. «Від дії права, на думку Н.М. Оніщенко, в подальшому залежить вияв цінності права, досягнута або не реалізована мета правового регулювання в тому чи іншому суспільстві, державі. З дією права пов'язане відчуття захищеності кожного, ступінь гарантованості прав і свобод, а отже, сприятливий чи ні соціально-правовий клімат». Уточнюючи свою позицію, автор підкреслює, що «розгляд права в аспекті його дії висвітлює головну якість права – здатність реально впливати на діяльність та поведінку людей, а через це – здійснювати прогресивні зміни в суспільстві, запроваджуючи цивілізовані взаємовідносини людей та соціальне партнерство. ... Важливе значення мають специфіка форм, способів та механізмів впровадження права в індивідуальну та масову свідомість, у соціальну практику» [1, с. 11, 13, 14].

Оскільки правове регулювання є свого роду передачею інформації, то для розкриття дії права необхідно враховувати такі фактори як інформаційні і психологічні, які пронизують всі форми правового

впливу: виховні, психологічні, юридичні, соціальні тощо. «Вплив – це сукупність способів та засобів, за допомогою яких одна особа (керівник), змінює поведінку іншої особи (підлеглого) з регламентованою формою зворотного зв'язку з метою активізації та узгодженості спільної трудової діяльності» [2, с. 72]. У правовому впливі на суб'єкти трудових відносин, як і інших відносин, важливе значення мають інформаційний і психологічний елементи. Відображаючись в психологічних структурах суб'єкта, інформація впливає на його свідомість і поведінку, виконує свою регулятивну роль. Без інформаційних атрибутів перелічені важелі не працюють, тим більше, якщо брати до уваги інформаційні елементи, що відіграють у психологічних чинниках важливе значення з огляду на те, що вказана інформація відображається на психології працівника, впливає на його свідомість, наприклад, стимул працювати сумлінно і ефективно з метою отримання різного роду заохочень.

Свідомість працівника свого роду поділяє правову інформацію на позитивну і негативну і вибудовує звідси власне свою програму поведінки для нього. Значущою для працівника буде та інформація правового характеру, яка спрямовує його поведінку, становить інтерес для працівника, пов'язана з певними цінностями. Саме таку значущу інформацію надають правові стимули (і правові обмеження), які і виступають своєрідним проявом такої інформації. Тобто, сутність правових стимулів і їх впливу на свідомість працівників здійснюється за допомогою інформаційно-психологічної сторони правового регулювання. З точки зору психологічного впливу значення засобів стимулювання полягає в тому, що вони сприяють усвідомленню безперервно діючого причинно-наслідкового зв'язку між продуктивною трудовою діяльністю і матеріальним становищем, що своєю чергою спонукає працівника здійснювати свою трудову діяльність відповідно до вимог трудо-правового режиму. У зв'язку з цим в умовах ринкової економіки важливо мати ефективні засоби впливу на трудові відносини, які б відповідали механізму ринкової економіки. Одним з таких ефективних засобів впливу є правовий стимул. Правовий стимул є спонукальним фактором до мотивації праці працівника, створює для задоволення його інтересів стимулюючий режим на підприємстві, установі, організації та виступає змістовним елементом у функціональній характеристиці останнього. Правові стимули завжди виражають позитивну правову мотивацію працівника. Предметом правових стимулів є інтерес працівника, в основі якого лежать потреби. Характер впливу супроводжується сприятливим юридичним кліматом, умовами, які сприяють задоволенню інтересів працівника. Таке поєднання двох критеріїв – предмета і характеру впливу – яскраво показує його соціальну спрямованість, направлену на розвиток продуктивної трудової активності працівника.

Процес будь-якої праці пов'язаний із створенням нових матеріальних та духовних благ, методів та засобів виробництва, за своїм характером вона є творчою, інноваційною. Тобто, як зазначає Т.М. Вахонєва «це творча, інтелектуальна праця людини, яка пов'язана зі створенням нового продукту виробництва чи створенням нового блага» [3, с. 11]. Відповідно, така праця повинна стимулюватися різними методами і засобами, оскільки вона є важливим чинником розвитку суспільства. Цьому 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, своєю чергою, 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» [4, с. 316]. Правові стимули є саме тими спонукальними факторами, які розкриваються в процесі організації, здійснення праці, підвищення її продуктивності, 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. Крім того, як зазначає А.О. Іванов, «для того щоб бути максимально дієвим, механізм стимулювання праці мусить мати відповідне нормативно-правове підґрунтя, що встановлюватиме чіткі умови та порядок стимулювання праці, гарантуватиме прозорість і справедливість цього процесу» [5, с. 140].

Якою ж є мета встановлення правових стимулів в сучасних умовах господарювання? «Світовий досвід переконливо свідчить, що проблеми економіки й суспільного життя, у тому числі у сфері застосування найманої праці, вирішуються оптимально, якщо орієнтиром є не конфронтація, а узгодження інтересів різних суспільних груп» [6, с. 169]. Праця є невіддільною від здатності її носія – працівника,

що пояснює специфіку застосування несамостійної праці, в процесі якої працівник не має права передоручати її виконання іншій особі, тобто вдаватися до представництва, а тому повинен використовувати тільки наявні у нього інтелектуальні та фізичні можливості. Реалізація трудових прав працівника має тісний зв'язок з його людськими властивостями, що обумовлює своєю чергою, необхідність застосування до нього особливого особистого і соціального підходу. Трудове законодавство розуміє під поняттям «працівник» фізичну особу, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю [7]. Та попри все, працівники відрізняються один від одного за своїми особистісними, діловими, професійними якостями, які не завжди беруться до уваги роботодавцем. Також не враховується взаємозв'язок особистих, професійних, ділових якостей працівників та результативність їх праці. Вказані якості працівника безпосередньо впливають на ефективність його трудової діяльності, що має велике значення. Тому в сучасних умовах господарювання держава і роботодавець не повинні ігнорувати особистісні, ділові, інноваційні, творчі, професійні характеристики працівника, а навпаки, їх розкривати. Отже, необхідно запроваджувати соціальний підхід до оцінки особистісних, ділових, інноваційних, творчих, професійних якостей і можливостей працівника, реалізації його трудових прав в процесі трудової діяльності. Оскільки особистість працівника в сучасних умовах господарювання покликана відігравати основне значення, відносини в сфері найманої праці повинні бути переорієнтовані в соціальну сторону, на користь працівника. Цьому повинна сприяти система стимулів (запровадження стимулюючого режиму) на всіх рівнях правового регулювання. Застосування системи правових стимулів на законодавчому рівні з боку держави в особі її органів та посадових осіб та роботодавця буде сприяти створенню сприятливого психологічного клімату в роботі працівників, розкривати простір для поваги до трудових прав людини-праці. Роботодавець на локальному рівні і держава на централізованому рівні повинні враховувати, що трудова діяльність працівника, який є передусім особистістю, не може обмежуватися виключно виконанням трудових обов'язків, в ній обов'язково присутній елемент професійного, творчого, інноваційного самоудосконалення. Тому в зміст поняття «особистість працівника» повинні включатися такі категорії як ділові, професійні якості, прагнення до професійної, творчої досконалості. Це все слід враховувати, оскільки режим стимулювання завжди є складним комплексом взаємозв'язків і взаємовідносин, особистих і колективних інтересів. Запровадження системи правових стимулів на підприємстві, установі, організації призводить до нових трудових досягнень, інновацій у праці, її творчого характеру, оскільки воно засноване на досягненні працівником багатьох суспільно значущих моральних його якостей, які, взаємодіючи між собою, формують переконаність, працьовитість, діловитість, професійність. Наприклад, норма, яка передбачає, що 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 [8, ст. 143, 144, 146] розвиває активність працівника, спонукає до одних відносин – в позитивному, стимулюючому руслі, проявляє мотивацію до праці, виключаючи при цьому прояв інших негативних, блокуючих аспектів.

Правове стимулювання розкриває нові властивості працівника, його потенціал, що дозволяє йому ефективно досягати поставлених перед ним завдань. На думку представників економічної науки, «потенціал особистості представляє собою взаємопов'язану комбінацію трьох складових: психофізіологічної, трудової та інноваційної. Психофізіологічний потенціал включає в себе працездатність, здоров'я, вік, характер, стать. Трудовий потенціал оцінюється рівнем інтелекту, пізнавальними здібностями, професійними знаннями, вміннями і навичками, здатністю до співпраці, взаємодії. Інноваційний потенціал відображає потреби і здатність до самореалізації, ініціативу, цінності, мотивацію» [9; 10; 11, с. 11–14].

Тому саме з цих позицій врахування особистих якостей працівника має велике значення як для нього самого, так і для роботодавця. Правове стимулювання повинно поширюватися на всіх працівників. Це пояснюється тією обставиною, що воля і свідомість більшості працівників направлена на досягнення корисної мети, що має особливу значущість як для конкретного роботодавця, так і для суспільства та держави в цілому. Адже працівник – виробник матеріальних і духовних благ, тому кожному із них необхідно створювати і забезпечувати умови для активного трудового процесу, в основі якого закладена праця. Окрім того, запровадження режиму стимулювання буде також характеризувати правові можливості сторін трудового договору, узгодження їх інтересів. При цьому потрібно враховувати сучасну «модель соціального розвитку», в якій проявлятимуться паростки пріоритетності таких здібностей працівника як освіта, професійна компетентність, мобільність, досвід тощо. Саме ці фак-

тори, що формують здатність людини до праці, мають враховувати роботодавці при прийнятті локальних актів, в яких повинен відображатися стимулюючий вид трудо-правового режиму на підприємстві, установі, організації для кращого розкриття професійних, творчих, інтелектуальних, інноваційних талантів працівника в процесі праці.

**Висновки.** В сучасних умовах ринкової економіки, жорсткої конкуренції необхідно поміняти уявлення про попереднє правове регулювання, якому був властивий здебільшого обмежуючий характер. На сьогодні у зв'язку з докорінним зміщенням акцентів з державного до договірному регулюванню, зростанням ролі локальних нормативних актів необхідне розумне співвідношення та поєднання стимулів і обмежень у правовому регулюванні трудових відносин. Завдяки застосуванню правових стимулів та запровадженню стимулюючому режиму в процесі правового регулювання трудових відносин підвищується цінність самого права, що відображається на культурі трудової діяльності, правосвідомості працівника в процесі праці. Тому стимулювання трудової діяльності працівника заслуговує відповідної уваги з боку як законодавця, так і роботодавця, адже значення стимулюючих засобів в правовому регулюванні трудових відносин дозволяє розглядати їх як феномен правової дійсності, який спирається на всю систему людських цінностей. Правова природа і соціальна спрямованість правових стимулів і обмежень є різною, що необхідно враховувати при прийнятті актів державного та локального рівня. 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.

#### **Список використаних джерел:**

1. Оніщенко Н.М. До питання про дію права ( теоретико-правові аспекти дослідження). Судова апеляція. № 1 (14). 2009. С. 11-16. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/13941/03-Onischenko.pdf?sequence=1> (дата звернення: 24.11.2022).
2. Кузьмін О., Колінко Н. Методи впливу як ефективний інструмент керівної інноваційної діяльності. Вісник ТНЕУ. 2013. № 2. С. 71-80. URL: <http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream> (дата звернення: 24.11.2022).
3. Вахонева Т.М. Правовідносини з реалізації здібностей людини до продуктивної і творчої праці: монографія. Харків: У справі. 2017. 372 с.
4. Овсяк Н.В. Мотивація та стимулювання праці: сутність понять та відображення їх в обліку. Інноваційна економіка. 4, 2014 [53]. С. 314–318.
5. Іванов А.О. Актуальні питання стимулювання праці державних службовців. Право і безпека. 2021. № 3 (82). С. 136-143. URL: <https://scholar.google.com.ua/citations?user=D8MtGRIAAAIA&hl=uk> (дата звернення: 16.11.2022).
6. Україна: шлях до консолідації суспільства: національна доповідь / ред. кол.: С. І. Пирожков, Ю.П. Богущкий, Е.М. Лібанова, О.М. Майборода та ін. ; Інститут політичних і етнонаціональних досліджень ім. І.Ф. Кураса НАН України. К.: НАН України, 2017. 336 с. URL: [https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/national\\_report\\_230.pdf](https://ipiend.gov.ua/wp-content/uploads/2018/07/national_report_230.pdf) (дата звернення: 24.11.2022).
7. Про професійні спілки їх права і гарантії їх діяльності: Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV із змін. Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 16.11.2022).
8. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII із змін. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.11.2022).
9. Чорний С.П. Особливості формування і розвитку трудового потенціалу персоналу. URL: [http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4\\_chornij.htm](http://www.confcontact.com/2017-ekonomika-i-menedzhment/4_chornij.htm) (дата звернення: 16.11.2022).
10. Тощенко Ж.Т., Цветкова Г.А. Соціологія праці. Підр. для вузів. М.: Центр соціал. прогнозування і маркетингу. 2012. 464 с. URL: <http://weblib.pp.ua/trudovoy-lichnostnyiy-potentsial-19389.html> (дата звернення: 16.11.2022).
11. Гопка О.М. Творчий потенціал особистості як наукова категорія. Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 16. 2016. Вип. 27. С. 11–14. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu\\_016\\_2016\\_27\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_016_2016_27_5) (дата звернення: 16.11.2022).