

Смолярова М. Л.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри конституційного, адміністративного та трудового права юридичного факультету
Запорізького національного технічного університету

СТИМУЛЯЦІЙНІ ПРАВОВІДНОСИНИ ЯК САМОСТІЙНИЙ РІЗНОВИД ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

STIMULATING LEGAL RELATIONSHIP AS THE SELF-DIFFERENT VARIETY OF LABOR LEGAL RELATIONSHIP

У статті розглянуті стимуляційні правовідносини, які можуть бути виділені в якості самостійного різновиду трудових правовідносин, досліджується їх склад: суб'єкти, об'єкт та зміст, властиві їм особливості та специфічні ознаки. На основі глибокого теоретичного аналізу існуючих поглядів в юридичній науці розкривається механізм реалізації відповідних засобів стимулювання, встановлення вимог та умов надання стимулів.

Ключові слова: правовідносини, трудові правовідносини, стимуляційні правовідносини, система правовідносин трудового права.

В статье рассмотрены стимулирующие правоотношения, которые могут быть выделены в качестве самостоятельной разновидности трудовых правоотношений, исследуется их состав: субъекты, объект и содержание, присущие им особенности и специфические признаки. На основе глубокого теоретического анализа существующих взглядов в юридической науке раскрывается механизм реализации соответствующих средств стимулирования, установление требований и условий предоставления стимулов.

Ключевые слова: правоотношения, трудовые правоотношения, стимулирующие правоотношения, система правоотношений трудового права.

The article deals with stimulating legal relations that can be singled out as an independent kind of labor legal relationships, their composition is studied: subjects, object and content, inherent features and specific features. On the basis of an in-depth theoretical analysis of existing views in legal science, a mechanism for implementing appropriate means of stimulation, setting requirements and conditions for providing incentives is disclosed.

Key words: legal relations, labor relations, stimulating legal relations, the system of legal relations of labor law.

Однією з головних категорій у трудовому праві є трудові правовідносини. У дослідженні цієї категорії вченими було приділено основну увагу визначенню поняття трудові правовідносини, співвідношенню їх із нормою права, місцю їх в системі правового регулювання трудових та інших тісно пов'язаних із ними відносин, їх елементів та змісту. Дослідженням цих питань присвячені роботи як закордонних, так і вітчизняних вчених, а саме: Н.Г. Александрова, С.С. Алексєєва, С.А. Иванова, А.В. Малько, В.І. Прокопенко, О.І. Процевського, Н.М. Хуторян та ін. Аналіз наукових досліджень показує, що проблеми стимулювання праці досліджувалися на певних теоретичних засадах і у різних аспектах мотивації праці. Проте недостатньо були вивчені стимуляційні правовідносини, які входять до складу системи трудових правовідносин і мають властиві їм особливості. Крім цього, діюча система стимулювання працівників певною мірою застаріла і не враховує потреби працівника в нових економічних умовах.

Метою даної статті є дослідження стимуляційних правовідносин та визначення їх особливостей у системі трудових правовідносин.

Трудові правовідносини відрізняються від інших правових відносин за своїм безпосереднім соціально-економічним змістом, що складається з суспільно-трудова відносин. Оскільки учасники трудових правовідносин матеріально та морально

заінтересовані у результатах виробництва, то й стимуляційні правовідносини повинні займати одне з провідних місць у системі правовідносин трудового права.

Для того, щоб дослідити стимуляційні правовідносини, перш за все необхідно визначити поняття правовідносин. Дійсно, вчені-правознавці зробили вагомий внесок у створення і розвиток теорії правових відносин. Окремі визначення правовідносинам надавалися вченими з теорії держави і права, а також вченими різних галузей права: цивільного, господарського, адміністративного, кримінального та трудового.

Аналіз сучасної юридичної літератури свідчить про те, що сьогодні існують різні підходи до розуміння правовідносин. Юридичний словник, виданий за загальною редакцією П.І. Кудрявцева, визначає правовідносини (правові, юридичні відносини) як вид суспільних відносин, характерною ознакою якого є те, що учасники кожного одиничного правовідношення взаємопов'язані певними суб'єктивними правами та юридичними обов'язками, передбаченими нормами права [1, с. 198]. В юридичному словнику, виданому за редакцією Б.М. Бабія, В.М. Корецького, В.В. Цветкова, правовідносини визначаються як вид суспільних відносин, учасники яких (особи або організації) виступають як носії юридичних прав і обов'язків, визначених правовими нормами [2, с. 590]. Фактично більшість вчених вважає, що правовідносини є видом

(формою) суспільних відносин. Так, Н.Г. Александров зазначав, що «трудові правовідносини є такою формою суспільно-трудових відносин, яка складається при посередництві державної волі і висловлює державний вплив на ці відносини» [3, с. 91].

У Великому енциклопедичному юридичному словнику, виданому за редакцією Ю.С. Шемшученка, правовідносини визначаються як суспільні відносини, що виникають на основі норм права, учасники яких є носіями суб'єктивних прав та юридичних обов'язків. Правовідносини виникають на підставі норм права; їх сторони завжди наділені суб'єктивними правами і відповідними юридичними обов'язками; відображають правовий зв'язок сторін (уповноваженої та зобов'язаної); мають ідеологічний і вольовий характер; забезпечуються у необхідних випадках державним примусом [4, с. 718]. Іншими словами, правовідносини – це лише вид (форма), спосіб досягнення правового ефекту. В найпростішому вигляді правовідносини – це вид суспільних відносин, в яких учасники правовідносин є носіями суб'єктивних прав та юридичних обов'язків, яких вони набувають при врегулюванні нормами права. За суттю правовідносини є формою здійснення права, засобом регулювання суспільних відносин та певним взаємозв'язком прав і обов'язків їх учасників.

Стимуляційні правовідносини виникають, зрозуміло, не з норм трудового права, а з життєвих потреб та інтересів працівників, але правовий характер таких відносин обумовлений діючими нормами трудового права. Вихідними мотивами поведінки працівників можуть служити не тільки їх потреби та інтереси, а й потреби та інтереси інших осіб, трудового колективу і суспільства в цілому. Потреби та інтереси, в тому числі й усвідомлені соціальні цінності, служать не єдиними джерелами мотивації працівників. Джерелом мотивації може бути як вплив зовнішнього середовища, так і багато життєвих планів. Однак усі ці джерела мотивації націлені забезпечити задоволення потреб працівника в даний момент або в майбутньому.

Склад будь-яких правовідносин визначається їх суб'єктами, об'єктами та змістом. У теорії права під суб'єктами зазвичай розуміють фізичні або юридичні особи, що володіють правосуб'єктністю (громадяни, організації, громадські утворення), які можуть бути носіями прав і обов'язків, брати участь у правових відносинах [5, с. 86]. Права й обов'язки суб'єктів кожних правовідносин визначаються нормою права. Так, у законодавстві про працю України чітко окреслюється коло суб'єктів стимуляційних правовідносин: з одного боку, це ті «хто стимулює», з іншого, – «кого стимулюють». Стимулюючий суб'єкт (власник або уповноважений ним орган; фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю; виборний орган первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації; органи трудового колективу підприємств, установ, організацій) – владний суб'єкт, який має повноваження або зобов'язується державою застосовувати стимулюючу норму; стимульований суб'єкт (праців-

ник) – заінтересований суб'єкт, від якого очікується бажана поведінка. Застосування стимулюючих засобів є лише реакцією на таку поведінку. Визначення в законодавстві про працю України органів та осіб, уповноважених стимулювати працівників, має важливе значення, оскільки від їх рішення залежить реалізація відповідних засобів стимулювання, встановлення вимог та умов надання стимулів.

Об'єктом стимуляційних правовідносин можна назвати бажаний результат праці (сумлінне виконання працівником своєї трудової функції; досягнення певних об'єктивних показників). Так, стимулюючий суб'єкт (власник або уповноважений ним орган) особисто або за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації або за погодженням із представниками працівників, обраними й уповноваженими трудовим колективом, проводить оцінку результатів праці, що впливає на створення матеріальних чи духовних благ та надання послуг для задоволення потреб працівників. У такому випадку стимули у вигляді пільг, переваг, матеріальної винагороди та інших видів заохочення залишаються об'єктами відповідно трудових правовідносин, отримуючи в стимуляційних відносинах інше значення – значення правових засобів, інструментів для забезпечення бажаної поведінки.

Змістом стимуляційних правовідносин є конкретні трудові права та обов'язки, яких набувають їх учасники з моменту виникнення цих правовідносин. У рамках стимуляційних правовідносин виконуються відповідні обов'язки, задовольняються інтереси та реалізуються певні суб'єктивні права їх учасників. Конкретні права та обов'язки суб'єктів стимуляційних правовідносин визначаються від характеру стимулів, способів їх забезпечення та інших умов, передбачених законодавством про працю України та встановлених у локальних актах. На думку В.І. Прокopenко, обсяг і характер трудових обов'язків залежить від багатьох факторів і конкретизуються вони стосовно до роду роботи (спеціальність, кваліфікація, посада) й особи працівника [6, с. 185].

Коло обов'язків, які виконує кожний працівник за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, визначається тарифно-кваліфікаційними довідниками робіт і професій робітників, кваліфікаційними довідниками посад службовців, а також технічними правилами, посадовими інструкціями та положеннями, які розробляються та затверджуються на підприємстві, в установі, організації [7, с. 462]. Стимулююча норма виступає як модель стимуляційних правовідносин. Сама по собі стимулююча норма не породжує стимуляційні правовідносини. Для виникнення стимуляційних правовідносин необхідна подія або дія, що передбачається нормою трудового права.

На думку О.І. Процевського, право на матеріальне забезпечення виконує важливу соціальну функцію, створюючи необхідну матеріальну основу для тих, хто не має змоги тимчасово або постійно брати участь у продуктивній праці та отримувати винагороду за працю. Але, разом з тим, право на

матеріальне забезпечення має стимулююче значення до праці в тому сенсі, що при визначенні розміру матеріального забезпечення (допомоги, пенсії) враховується минуле ставлення до праці, що забезпечує трудящого (його трудовий стаж, вид трудової діяльності, розмір заробітної плати тощо) [8, с. 42].

Системи стимулювання працівників встановлюються за допомогою соціального діалогу. В колективних договорах передбачаються тарифні ставки для різних категорій працівників, доплати і надбавки, порядок нарахування та розміри колективних премій і виплат із прибутку підприємства. Визначаються методи нематеріального стимулювання і гуманітарні стимули до праці. За допомогою колективного договору система стимулювання стає ясною і зрозумілою найманим працівникам підприємства, що підвищує ефективність застосовуваних на підприємстві методів стимулювання.

Застосування заходів статутного стимулювання є одним із основних методів стимулювання працівників. Існують різні види статутного стимулювання, але одним зі значущих його видів є система просування працівників по службі [9, с. 175]. Стимуляційні правовідносини – це фактичні трудові відносини, що врегульовані нормами трудового права. Роль стимулюючих норм права в трудових правовідносинах полягає у тому, щоб шляхом встановлення відповідних правил направляти поведінку суб'єктів правовідносин, забезпечувати закріплення і розвиток трудових та інших тісно пов'язаних із ними відносин, які відповідали інтересам працівників, трудового колективу і держави.

Так, досліджуючи поняття трудових правовідносин, Н.Г. Александров звертає увагу на те, що правові відносини з праці ніколи не можуть повністю виражати фактичних трудових відносин у всьому різноманітті їх ідеологічних проявів. Жодні фактичні трудові відносини (як, втім, і будь-які інші суспільні відносини) не можуть бути зведені до правомочності й обов'язку сторін: їм завжди притаманні й інші форми ідеологічного вираження (моральне ставлення працівника до праці, його інтелектуальне ставлення до змісту роботи, особисті відносини з адміністрацією, з товаришами по роботі) [3, с. 90].

Система правовідносин трудового права складається з таких видів правовідносин:

- трудові правовідносини працівника з роботодавцем – є базовими для всіх інших;
- правовідносини із забезпечення зайнятості й працевлаштування – виникають між центром зайнятості та громадянином щодо його працевлаштування; між центром зайнятості та роботодавцем, який має потребу в кваліфікованих кадрах; між роботодавцем і громадянином, якого направив центр зайнятості для укладення трудового договору;
- організаційно-управлінські правовідносини у сфері праці – спрямовані на організацію та управління трудовим колективом і виникають у зв'язку з необхідністю обговорення, розробки і прийняття того чи іншого правового акта (колективного договору, угоди);

- правовідносини з професійної підготовки працівників безпосередньо на виробництві – складаються з відносин щодо учнівства, підвищення кваліфікації кадрів, керівництва навчанням;

- правовідносини з нагляду і контролю за охороною праці й додержанням законодавства про працю – за своєю спрямованістю виконують гарантійну функцію для забезпечення безпечної трудової діяльності працівників [10, с. 40]. На нашу думку, до системи правовідносин трудового права доречно віднести і стимуляційні правовідносини. Ці відносини виникають між учасниками трудових правовідносин – роботодавцем і працівником з приводу отримання останнім матеріальних і моральних благ за результат праці.

Стимуляційні правовідносини можуть і повинні бути виділені в якості самостійного різновиду трудових правовідносин, адже вони мають властиві їм особливості та ознаки:

- стимуляційні правовідносини складаються між учасниками трудових правовідносин, це результат свідомої трудової діяльності працівників;

- стимуляційні правовідносини виникають, змінюються або припиняються тільки на основі правових стимулів;

- суб'єкти стимуляційних правовідносин є носіями суб'єктивних прав і юридичних обов'язків. В основу суб'єктивного права покладена юридично забезпечена можливість; в основі обов'язку – юридично закріплена необхідність. Носій можливості називається уповноваженим, носій обов'язків – зобов'язаним. Перший може здійснювати відомі дії; другий зобов'язаний їх виконувати. Перед нами два полюси правовідносин як взаємний юридичний зв'язок [11, с. 490];

- стимуляційні правовідносини носять вольовий характер. Для їх виникнення недостатньо наявності правового стимулу, що забезпечується державою. Перш за все необхідний прояв волі учасників цих правовідносин, адже стимуляційні правовідносини реалізуються через свідомість учасників цих відносин;

- стимуляційні правовідносини особливо охороняються державою, яка прямо зацікавлена в їх дієвості.

Таким чином, можна дати наступне визначення стимуляційних правовідносин у трудовому праві. Стимуляційні правовідносини – це форма суспільно-трудових відносин, яку останні набувають при врегулюванні їх правовими стимулами, де учасники стимуляційних відносин виступають в якості носіїв суб'єктивних прав та юридичних обов'язків.

Правові стимули являють собою найсильніший важіль мотиваційного впливу, найважливіший засіб виховання сучасного працівника. З моменту проголошення незалежності України було прийнято значну кількість законів та інших нормативно-правових актів, що вміщують правостимулюючі норми трудового права. Всі вони спрямовані на стимулювання правомірної поведінки працівників та окремих їх категорій у різних сферах трудової діяльності. На наш погляд, чинне законодавство про працю

України у сфері стимулювання працівників повинно враховувати гармонійний баланс між інтересами учасників стимуляційних правовідносин, ґрунтуватися на засадах вибору найбільш ефективних засобів регулювання суспільно-трудових відносин, що,

в свою чергу, дасть можливість функціонувати раціональній системі стимулювання працівників на підприємстві, в установі, організації, для досягнення відповідної поведінки учасників стимуляційних правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Юридический словарь / главный редактор П.И. Кудрявцев. – М. : Государственное издательство юридической литературы, 1956. – Т. II. – 663 с.
2. Юридичний словник / за ред. Б.М. Бабія, В.М. Корецького, В.В. Цветкова. – К. : Головна редакція Української Радянської Енциклопедії Академії наук Української РСР, 1974. – 841 с.
3. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение : [монография] / Н.Г. Александров. – М. : Проспект, 2009. – 344 с.
4. Великий енциклопедичний юридичний словник / за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – 2-ге вид., переробл. і доповн. – К. : Юридична думка, 2012. – 1020 с.
5. Алексеев С.С. Государство и право: Начальный курс / С.С. Алексеев. – М., 1993. – 176 с.
6. Прокопенко В.І. Трудове право: Курс лекцій для студентів юрид. вузів та факультетів / В.І. Прокопенко – К. : Вентурі, 1996. – 224 с.
7. Трудове право України: Академ. курс : [підруч.] / [А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, С.В. Дріжчана та ін.; за заг. ред. Н.М. Хуторян]. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 608 с.
8. Советское трудовое право : [учебник] / под общей редакцией д. ю. н., проф. А.И. Процевского. – К. : Вища школа, 1981. – 360 с.
9. Иванов Н. Развитие форм собственности на современном производстве / Н. Иванов // МЭ и МО. – 1992. – № 3. – С. 175.
10. Трудове законодавство України в схемах / за заг. ред. проф. В.П. Пастухова. – К. : Магістр ХХІ сторіччя, 2005. – 375 с.
11. Теория государства и права. Курс лекций. / под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М. : Юрист, 1997. – 672 с.