DOI: 10.32844/2222-5374-2020-105-3.55

УДК: 349.2

Вінніков С. В.,*здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності
Харківського національного університету внутрішніх справ*

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ ВИДІВ СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ СУДДІВ

У статті, спираючись на аналіз наукових поглядів вчених та норм чинного законодавства, здійснено класифікацію видів стимулювання праці суддів в Україні. Відмічено, що викладена у дослідженні класифікація не має виключного характеру і може бути доповнена іншими різновидами стимулювання праці зазначених суб'єктів, залежно від обраного критерію групування (наприклад, джерело стимулювання (внутрішнє та зовнішнє) чи метод впливу (переконання та примус)).

Ключові слова: класифікація, види, стимулювання, праця, судді.

Постановка проблеми. Демократичні цінності, відповідальність держави перед громадянином за свою діяльність, захист прав людини від свавілля бюрократичної машини — ці на, перший погляд, звичайні речі в реаліях сьогоденної України набули особливо важливого значення. Українське суспільство сподівається на економічний та суспільно-політичний розвиток держави, вимагає змін у багатьох сферах суспільного життя, прагне, щоб Україна стала європейською країною не за географічним розташуванням, а за рівнем життя населення та принципами діяльності органів державної влади. Одразу після здобуття незалежності наша держава взяла курс на європейську інтеграцію. Проте і владні інституції, і суспільство повинні розуміти, що досягнення мети – членства в Європейському Союзі – не стане для України простим процесом, адже для цього наша країна повинна відповідати високим критеріям, які вимагають, зокрема, дотримання в державі демократичних положень, принципів свободи і пошани до прав людини, правової держави. Цілком зрозуміло, що Україна не досягне відповідності цим критеріям, якщо не забезпечить ефективного та якісного судочинства [1, с. 9]. Удосконалення та розвиток механізму стимулювання суддів в умовах реформування судової системи України потребують уточнення різновидів даного стимулювання.

Стан дослідження. На сторінках спеціальної літератури висловлюється багато точок зору з приводу видової класифікації стимулювання праці. В останні роки проблемі регулювання праці суддів неодноразово приділялась увага у наукових працях різних науковців. Зокрема слід вказати: В. М. Маслової, М. П. Лукашевич, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, В. П. Мельник, Ю. П. Дмитренко, С. М. Рогач, Т. А. Гуцул, І. В. Замула, Ю. В. Ковбасюк, О. Ю. Оболенський, С. М. Серьогін та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових досліджень, в юридичній літературі малодослідженим є питання саме класифікації видів стимулювання праці суддів.

Саме тому метою статті є: здійснити класифікацію видів стимулювання праці суддів.

Виклад основного матеріалу. Починаючи наукове дослідження варто відзначити, що в науковій літературі існує досить багато підходів до видового розподілу заходів стимулювання, мотивації праці, що обумовлено різноманіттям критеріїв, які покладаються в основу класифікації. Однак ключовими (або основними) різновидами стимулювання праці більшість дослідників, як правило, визнає матеріальні та моральні, а також адміністративні заходи спонукання, мотивації до належної трудової діяльності. Враховуючи вище викладене, а також керуючись нормами чинного законодавства, вважаємо, що різновидами стимулювання праці суддів є:

1) залежно від тих потреб і запитів судді, на задоволення яких спрямовано заходи стимулювання (тобто від сфери впливу стимулювання):

а) матеріальне. Матеріальне стимулювання, пише В. М. Маслова, реалізується через ряд каналів: систему оплати праці, систему диференційованого обліку видів та результативності праці, систему реалізації отриманих за працю грошових коштів (розвиток сфери витрачання отриманих трудових доходів) [2]. Крім того, відмічає дослідниця, до додаткових стимулів, практично також є матеріальними, світова практика (про це свідчить політика фірм у країнах з розвиненою ринковою економікою) відносить: оплату за рахунок фірми транспортних витрат, субсидії на харчування, допомога в оплаті витрат на освіту, оплачуване за рахунок фірми медичне обслуговування, поїздки туристичного характеру у вихідні дні та під час відпустки, витрати роботодавця на страхування життя працівників та їхніх утриманців, страхування від нещасних випадків тощо [2]. З позиції, яку висловлює П. В. Поліщук, матеріальне стимулювання персоналу включає різні форми і системи заробітної плати, організацію преміювання працівників. В умовах посилення глобальної конкуренції, прискорення науково-технічного прогресу, необхідності більш ефективного впровадження на виробництві нової техніки і прогресивних технологій матеріальне стимулювання персоналу має все більше спрямовуватися на поєднання інтересів трудового колективу організації, структурного підрозділу і особистих інтересів працівника з метою формування стимулів до високопродуктивної праці, виховання і розвитку творчих здібностей особистості, стимулювання гармонійного розвитку кожного працівника. Матеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації спрямоване на задоволення потреб працівників в одержанні більш високої заробітної плати шляхом підвищення рівня індивідуальної професійної майстерності, зайняття внаслідок професійно-кваліфікаційного просування більш відповідальної і високооплачуваної посади [3, с. 85].

Отже, матеріальне стимулювання як різновид стимулів праці ґрунтується на тому, що саме матеріальні потреби мають пріоритетне значення для сучасної людини, оскільки їх задоволення значним чином визначає якість її життя. Матеріальні потреби задовольняються матеріальними благами – це об'єкти, предмети, речі, продукти, які можна відчувати, як то: продукти харчування, одяг, житло, меблі, обладнання і т. д.. Завдяки матеріальним благам людина може задовольнити значну частину своїх первинних та вторинних потреб. Тобто матеріальні блага потрібні: по-перше, для виживання людини та забезпечення її фізичного благополуччя; по-

друге, подолання відчуття нужденності та підвищення задоволеності матеріальним життям. Звідси цілком очевидним є, що прагнення людини підвищити рівень свого матеріального становища, змушує її більш відповідально, дисципліновано та професійно виконувати роботу, яка належним чином матеріально винагороджується. Це є одним із ключових принципів і стимулювання праці суддів. Тобто матеріальне стимулювання праці судді, яке включає по-перше, досить високий базовий рівень суддівської винагороди, який збільшується залежно від рівня судової інстанції; по-друге, наявність доплат (передбачених законом за: тривалу трудову діяльність (вислуга років); за виконання додаткових обов'язків у зв'язку із перебуванням на адміністративній посаді та (або) доступом до державної таємниці; за досягнення у науковій сфері (за науковий ступінь)); по-третє, допомогу на оздоровлення; по-четверте, забезпечення службовим житлом, має на меті забезпечити задоволення матеріальних потреб суддів та членів їх сімей на такому рівні, який би спонукав даних працівників (тобто суддів) цінувати своє трудове та професійне становище, відповідально та сумлінно ставитися до виконання своїх трудових функцій і обов'язків, постійно вдосконалювати свої професійні знання та навички, утримуватися від поведінки, що порушує законність, трудову дисципліну та суддівську етику.

2) нематеріальне стимулювання. Нематеріальні стимули, зазначає В.М. Маслоу, засновані на моральних цінностях людини, на усвідомленні працівником своєї праці як обов'язку перед суспільством, розумінні цінності і корисності цього праці. До даної категорії відносять також спонукальні мотиви, пов'язані з творчою насиченістю і змістовністю праці, відносно сприятливими його умовами, взаємовідносинами в трудовому колективі, відносинами між працівником і його керівником, можливістю професійно-кваліфікаційного зростання, самовдосконалення і самовираження [2].

В. А. Савченко стверджує, що підвищення життєвого рівня населення, подальша інтелектуалізація праці зумовлюють помітні зміни в структурі мотивів трудової діяльності персоналу організацій. Зокрема зростає роль нематеріальної мотивації трудової діяльності. В Україні, справедливо підкреслює автор, внаслідок економічних криз та стагнації останніх років, відчутного погіршення життя населення істотно знизилося значення методів нематеріальної мотивації трудової діяльності. Разом з тим забезпечення у державі економічного зростання, упровадження моделі інноваційного розвитку, широке застосування у виробництві комп'ютерних технологій, нової техніки та наукових ідей найближчим часом підвищать роль нематеріальної мотивації трудової діяльності. Це підтверджує досвід країн з розвинутою ринковою економікою. При цьому особливу роль нематеріальна мотивація відіграватиме у стимулюванні розвитку персоналу. Нематеріальне стимулювання розвитку персоналу в організації спрямовано на більш повне використання у роботі сформованих компетенцій, задоволення мотиву збереження соціального статусу працівника в колективі завдяки залишенню за ним його робочого місця чи посади; на підвищення соціального статусу працівника у колективі в результаті зарахування його до резерву керівників, переведення на вищу відповідальнішу посаду, посилення зацікавленості працівника самим процесом опанування нових знань, умінь і

практичних навичок; на поглиблення інтересу до спілкування з професіоналами як в організації, так і поза її межами [4].

Отже, з огляду на вище викладене, можемо з упевненістю стверджувати, що нематеріальні стимули у питанні спонукання працівників, зокрема суддів, до якісної, високоефективної, відповідальної праці відіграють не менш важливу роль, аніж матеріальні. Нематеріальними вони йменуються тому, що в їх основні лежать не грошові та інші матеріальні потреби людини та матеріальні блага, якими означені потреби задовольняються, а професійні, освітні, культурні, духовні інтереси і запити, задоволення яких прямо не пов'язане із рівнем матеріальної винагороди і забезпеченості працівника, натомість обумовлюється рівнем публічного схвалення та визнання його роботи, сприянням у реалізації працівником свої освітніх, культурних та інших нематеріальних інтересів і потреб.

У межах нематеріального стимулювання суддів можна, на нашу думку, можна виокремити декілька підвидів, а саме:

а) моральне стимулювання. Мораль – духовно-культурний механізм регуляції поведінки особистості та соціальних груп за допомогою уявлень про належне, в яких узагальнені норми, цінності, зразки поведінки, принципи ставлення до інших індивідів та соціальних груп. Специфіка моральної свідомості формується за умов розкладу родоплемінного суспільства, виникнення складної системи опосередкованих зв'язків (політичних, економічних, соціальних та ін.), що прийшла на зміну безпосередньому характеру всіх стосунків людей у традиційній общині [5, с. 397]. Тобто даний різновид стимулювання орієнтований на вплив на духовну сферу життя працівники і має на меті задоволення його духовних та психологічних потреб. Сутністю морального стимулювання, зазначає В. І. Гончаренко, є передача інформації про заслуги людини, результати її діяльності в соціальному середовищі. Воно має інформаційну природу, будучи інформаційним процесом, у якому джерелом інформації про заслуги працівників виступає суб'єкт керування; приймачем – об'єкт стимулювання, працівник і колектив, каналом зв'язку – засоби передачі інформації. Тому, чим точніше передається така інформація, тим краще система виконує свою функцію [6]. М. П. Лукашевич у своїх працях стверджує, що моральні стимули пов'язані з потребами людини у визнанні й повазі, моральному схваленні. Ці стимули проявляються в таких формах, як усна й письмова подяки, нагородження різних видів, присвоєння почесних звань тощо. Опосередковане уявлення про значущість моральних стимулів дають відповіді щодо об'єктивності оцінки роботи керівником. У нашому дослідженні особливо значущою цю сторону роботи відзначили 19,4 %. Стільки ж визнали незадовільною цю сторону діяльності на підприємстві. Слід зазначити, що роль моральних стимулів змінюється залежно від морального стану суспільства в цілому та конкретного колективу. Саме моральні викривлення в суспільстві періоду застою стали однією з істотних причин зниження значущості моральних стимулів праці [7];

б) організаційне стимулювання, яке полягає у створенні належних умов праці та грамотній організації трудового процесу. З цього приводу влучно зазначає Н. Ф. Артеменко, що трудова мотивація породжується безпосередньо роботою, її змістом, умовами, організацією трудового процесу, режимом праці. Це внутрішня мотивація людини, сукупність її внутрішніх

рушійних сил поведінки, пов'язаних з роботою. Безумовно, кожний працівник відчуває потребу в змістовній, цікавій, корисній роботі, зацікавлений у визначеності перспектив посадового зростання, відчуває самоповагу, якщо результати його праці оцінюються високо. У цілому трудова мотивація зв'язана, з одного боку, зі змістовністю, корисністю безпосередньо праці, а з іншого боку – із самовираженням, самореалізацією працівника. Безперечно, кожен державний службовець має потребу в змістовній, корисній, цікавій роботі, пристойних умовах, проте він хоче досягти перспективного зростання, відчувати самоповагу. Отже, трудова мотивація пов'язана як із змістовністю, корисністю праці, так і з самовираженням, самореалізацією державного службовця [8, с. 40].

в) професійне стимулювання, що спрямовується на сферу професійних інтересів і потреб судді. Зокрема такими стимулами є професійне навчання та підвищення кваліфікації, можливість кар'єрного зростання, що супроводжується зміною статусу судді (наприклад, зайняття адміністративної посади або призначення на посаду судді у суді вищої інстанції). Н. Ф. Артеменко іменує таке стимулювання статусним. Статусна мотивація є внутрішньою рушійною силою поведінки людини, пов'язаною з її прагненням зайняти більш високу посаду, виконувати більш складну й відповідальну роботу, Працювати в престижних, соціально значимих сферах організації. Крім того, людині може бути властиво прагнення до лідерства в колективі, більш високому неофіційному статусі, а також прагнення стати визнаним фахівцем, мати авторитет. Для державного службовця, відмічає Н. Ф. Артеменко, статусна мотивація є рушійною силою поведінки, пов'язаної з бажанням зайняти вищу посаду, виконувати складнішу, відповідальнішу роботу, працювати в сфері діяльності, яка вважається суспільно корисною [8, с. 40–41];

г) соціальне стимулювання. Надання співробітникам усіляких пільг є досить популярним методом мотивації в сучасних компаніях. Самим популярним видом нематеріального стимулювання є «соціальний пакет», що являє собою набір пільг, надаваних компанією своїм співробітникам. Види пільг, що включають у «соціальний пакет» різноманітні й залежать від фінансових можливостей компанії. Дане стимулювання передбачає: 1) Програми медичного страхування працівників, у рамках яких роботодавець надає співробітникам можливість скористатися послугами недержавного медичного страхування за рахунок компанії. Види медичної допомоги можуть бути досить різноманітними й поширюватися як на самих співробітників, так і на членів їхніх родин. 2) Інші види страхування, до яких відносяться туристичне страхування, як у відрядженнях, так і на відпочинку; страхування особистого майна співробітників (квартири, гаража, дачі, автомобіля); страхування від невиліковних захворювань, які можуть привести до загибелі людини (інфаркт, інсульт, онкологічні захворювання й т.д.) і ін. Відзначимо, що також як і медичне страхування, перераховані види страхування надаються співробітникам залежно від займаної посади й виконуваних робіт. 3) Програми пенсійного забезпечення дають гарантію гідної пенсії співробітникам компанії. Це потужний стимул лояльності й відданості співробітників компанії. Технічно й роботодавець, і співробітник роблять щомісячні внески в спеціальний фонд, засоби якого інвестуються з метою максимізації доходу, що і є джерелом виплати пенсій колишнім

співробітникам. 4) Харчування протягом робочого дня. не тільки допомагається [9].

3) залежно від форми, можна виокремити позитивне та негативне стимулювання.

Висновок. Отже, резюмуючи вище викладене, можемо констатувати наявність досить широкого кола різновидів стимулювання праці суддів. Викладена у даному дослідженні класифікація не має виключного характеру і може бути доповнена іншими різновидами стимулів праці зазначених суб'єктів, залежно від обраного критерію групування (наприклад, джерело стимулювання (внутрішнє та зовнішнє) чи, скажімо, метод впливу (переконання та примус)). Наявність декількох різновидів стимулювання праці суддів дозволяє більш комплексно та гнучко підходити до питання мотивації суддів до належної трудової активності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Віргіліус Валанчюс, Юлія Землицька (відповідальний редактор), Карен Мадоян. Європейські та міжнародні стандарти у сфері судочинства, Київ, 2015. 708 с.

2. Экономика и социология труда. Теория и практики: учебник / под ред. В.М. Масловой. М.: Юрайт, 2014. 539 с. // URL: https://stud.com.ua/81482/ekonomika/ekonomika_i_sotsiologiya_pratsi.

3. Поліщук, П. В. Матеріальне стимулювання як основа ефективного управління підприємством [Текст] / П. В. Поліщук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2011. № 2, т. 1. С. 85–87.

4. Савченко В.А. Розвиток персоналу: підручник / В. А. Савченко. 2-ге вид., перероб. і доп. К.: КНЕУ, 2015. 505 с. // URL: https://pidru4niki.com/82005/menedzhment/rozvitok_personalu.

5. Філософський енциклопедичний словник : енциклопедія / НАН України, Ін-т філософії ім. Г. С. Сковороди ; голов. ред. В. І. Шинкарук. Київ : Абрис, 2002. 742 с.

6. Ступішина О.О., ст.гр. МО-08 МАГ Гончаренко В.І., Моральне стимулювання як засіб підвищення мотивації персоналу на прикладі СП «Горлівська автобаза» ДП «Артемвугілля» / Автомобільно-дорожній інститут ДВНЗ «Донецький національний технічний університет» м. Горлівка // URL: http://www.rusnauka.com/7_NMIW_2009/Economics/42415.doc.htm.

7. Лукашевич М. П. Соціологія праці: Підручник. К.: Либідь, 2004. 440 с. // URL: https://pidru4niki.com/16330826/sotsiologiya/vidi_stimuliv_trudovoyi_diyalnosti#99.

8. Артеменко Н. Ф. Особливості мотивації персоналу у сфері державної служби / Н.Ф. Артеменко // Аспекти публічного управління. 2016. № 4-5 (30-31). С. 37–47.

9. Щебликіна І.О. Основи менеджменту: навч. посібн. [для студ. вищ.навч. закл.] / І.О. Щебликіна, Д.В. Грибова. Мелітополь: Видавничий будинок Мелітопольської міської друкарні, 2015. 480 с. https://pidru4niki.com/75150/menedzhment/suchasni_sistemi_formi_stimulyuvannya_pratsi

S. Vinnikov

TO THE PROBLEM OF DETERMINING THE TYPES OF INCENTIVES FOR JUDGES

The article, based on the analysis of scientific views of scientists and the norms of current legislation, provides a classification of types of incentives for judges in Ukraine. It is noted that the classification presented in the study is not exclusive and can be supplemented by other types of incentives for these subjects, depending on the chosen grouping criterion (eg, source of incentives (internal and external) or, say, method of influence (persuasion and coercion)).

Keywords: *classification, types, incentives, work, judges.*