

УДК 349.22

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-6-488-492



Марина СМОЛЯРОВА®

кандидат юридичних наук, доцент
(Національний університет «Запорізька
політехніка», м. Запоріжжя, Україна)

СУТНІСТЬ ПІЛЬГ У ПРАВОВОМУ СТИМУЛЮВАННІ РОБОТОДАВЦІВ

Досліджено сутність пільг у правовому стимулюванні роботодавців в рамках трудового права. Визначено поняття «пільга» як правова категорія. Під пільгами у трудовому праві пропонується розуміти переваги, що встановлюються законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, які надаються сторонам трудового договору (пільги у сфері зайнятості; у сфері оплати праці; у сфері охорони праці; у сфері робочого часу та відпочинку; у сфері житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування тощо). Проаналізовано висловлені в науковій літературі точки зору щодо правової природи пільги. З'ясовано підстави класифікації правових пільг з урахуванням положень актів чинного законодавства, юридичної літератури.

Ключові слова: пільги, правова пільга, правова природа пільг, класифікація правових пільг, гарантії, компенсації.

Постановка проблеми. Правові стимули є провідним соціально-правовим засобом у механізмі господарювання. Створення сильних мотиваційних стимулів для саморегулювання можливостей роботодавців завжди впливають на підвищення трудової, соціальної й підприємницької активності. Оскільки стимулювання зачіпає саму юридичну сутність правового регулювання трудових відносин, то, відповідно, стимулювання роботодавців заслуговує на належну увагу з боку вітчизняного законодавця. Адже вирішення проблем, пов'язаних з забезпеченням гідної праці, значною мірою залежить від ефективності механізму стимулювання роботодавців. Актуальність дослідження обумовлюється і тим, що проблема правового стимулювання трудової діяльності належить до числа тих, які не бувають вирішеними до кінця, оскільки стимулювання як правова категорія – однаково актуальна для будь-якого періоду розвитку держави, займаючи чільне місце в юридичній науці та практиці.

Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми. Проблеми правового стимулювання були і є предметом дослідження представників різних галузей права, в тому числі й трудового. Дослідженню питань у сфері правового стимулювання присвячені праці як закордонних, так і вітчизняних вчених, а саме: М. Бару, Н. Болотіної, О. Малько, С. Мірошник, О. Мурзи, Ю. Тихомирової тощо. Крім того, більшість вчених, досліджуючи правові проблеми, які виникають у трудових правовідносинах при стимулюванні працівників, поза увагою залишають проблемні питання щодо стимулювання роботодавців. Водночас треба зазначити, що детального наукового дослідження сутності пільг у правовому стимулюванні роботодавців у межах трудового права ще не зроблено, в сучасних наукових працях це питання досліджувалося фрагментарно.

Метою статті є з'ясування сутності пільг у правовому стимулюванні роботодавців, розкриття їхнього значення як засобів ефективності правового регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Насамперед необхідно з'ясувати дефініцію терміна «пільги». У юридичному словнику термін «пільги» визначається як встановлені законодавством переваги, що надаються особі (або групі осіб) у порівнянні з іншими особами. Можуть полягати у звільненні тих чи інших осіб від відповідних обов'язків або наданні їм додаткових гарантій [1, с. 648]. Однак така загальна дефініція не може

© М. Смолярова, 2022

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0001-6687-2782>

smolyarova@i.ua

повністю розкрити своєрідність природи правових пільг. Виходячи з етимології терміна, можна вважати, що переваги по суті надають суб'єктам додаткові права та гарантії.

Як ми вище зазначали, в юридичній літературі питання щодо пільг досліджувалися передусім на галузевому рівні (у фінансовому, адміністративному, трудовому праві та у праві соціального забезпечення), що спричинило формування окремого інституту правових пільг в системі певної галузі права. Під пільгами у трудовому праві треба розуміти переваги, що встановлюються законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін, які надаються сторонам трудового договору (пільги: у сфері зайнятості; у сфері оплати праці; у сфері охорони праці; у сфері робочого часу та відпочинку; у сфері житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування тощо).

На думку М. Бару, пільги окремим категоріям працівникам дозволяють диференційовано підійти до оцінки умов праці та, у такий спосіб, компенсувати різницю у трудових витратах і вартості життя, а також мінімізувати негативний вплив природно-кліматичних факторів на здоров'я людини. Дійсно, на законодавчому рівні виокремлюється положення тих чи інших учасників трудових відносин.

О. Мурза правові пільги розглядає як різновид встановлених компетентними органами в нормативно-правових актах юридичних винятків, за допомогою яких формується специфічний правовий режим, який характеризується наділенням суб'єкта додатковими заходами юридичного характеру, наданням йому особливих додаткових прав і звільнення від встановлених законом обов'язків [2, с. 10].

О. Малько визначає правові пільги як правомірне полегшення становища суб'єкта, яке дозволяє йому повніше задовольнити свої інтереси та отримати додаткові, особливі права (переваги), і звільнити його від обов'язків.

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, наголошує тим самим на цій обставині.

У юридичній науці більшість авторів не відокремлюють пільгу як окрему правову категорію та ототожнюють її з такими поняттями, як «компенсації» та «гарантії». На нашу думку, ці поняття мають як загальні, так і відмінні ознаки. На думку О. Малько, правовим пільгам притаманні такі ознаки: «По-перше, вони супроводжуються повнішим задоволенням інтересів суб'єктів, полегшенням умов їх життєдіяльності, що обов'язково має здійснюватися в межах суспільних інтересів. При встановленні пільг законодавець ставить на меті соціально захистити, покращити становище окремих осіб, перевести процес задоволення їхніх інтересів у більш сприятливий режим... По-друге, правові пільги є винятками із загальних правил, відхилення від єдиних вимог нормативного характеру, виступають способом юридичної диференціації... По-третє, правові пільги є правомірними винятками, законними вилученнями, встановленими компетентними органами в нормативних актах відповідно до демократичних процедур правотворчості. Пільги, як правило, фіксуються за допомогою нормативних, а не правозастосовних актів». Під гарантіями розуміють визначені законом засоби й умови, які забезпечують здійснення наданих сторонам трудового договору прав у сфері трудових відносин та пов'язаних з ними відносин (матеріальні і юридичні запоруки, які забезпечують інтереси сторін трудового договору). Під компенсацією розуміють грошову виплату, що встановлюється з метою відшкодування сторонам трудового договору витрат, пов'язаних з виконанням ними трудових або інших обов'язків, передбачених законодавством про працю та іншими нормативно-правовими актами. Як бачимо, гарантії й компенсації у трудовому праві мають ряд загальних ознак, вони мають конституційне походження, імперативний та комплексний характер. Але деякі автори відзначають, що якщо права працівника не просто декларуються законодавцем, а й всіляко захищаються як нормама трудового права, так і правозастосовною практикою, то права й інтереси роботодавця не достатньо захищені та покладання на нього виконання державних обов'язків не цілком обґрунтовано. Тому принцип рівності сторін трудового договору не тільки повинен бути спрямований на визначення правового становища суб'єктів трудового права, їх права й обов'язки, а й на формування норм трудового права, щоб й роботодавець розраховував

на певні пільги, гарантії та компенсації в трудових відносинах. На сьогодні забезпечити рівність сторін трудового договору можна за допомогою реформування трудового законодавства.

Правові пільги можна класифікувати залежно від загальних підстав. Залежно від предмета правового регулювання виділяються пільги, закріплені нормами конституційного, трудового, фінансового, цивільного, земельного та інших галузей права. Залежно від того, яким державним органом та якого рівня приймаються нормативно-правові акти, які встановлюють виняток із загальних правил, розрізняють правові пільги: державні, галузеві, територіальні та місцеві. Залежно від цільової спрямованості можна виділити економічні та соціальні правові пільги. Види, розміри та порядок економічного стимулювання роботодавців визначаються Кабінетом Міністрів України під час розробки проекту Державного бюджету України. Стимуляційну функцію передусім виконують пільги, які є у податковому законодавстві. Звільнення від сплати обов'язкових платежів разом із правом прискореної амортизації дозволяє суб'єктам господарювання активно займатися інвестиційною, інноваційною діяльністю. У статті 6 Закону України «Про інноваційну діяльність» визначено, що державне регулювання інноваційної діяльності здійснюється шляхом встановлення пільгового оподаткування суб'єктів інноваційної діяльності [3].

Крім того, до економічного стимулювання роботодавців необхідно віднести встановлену статтею 25 Закону України «Про охорону праці» знижку розміру страхового внеску для кожного підприємства Фондом соціального страхування України, за умови досягнення належного стану охорони праці і зниження рівня або відсутності травматизму і професійної захворюваності внаслідок здійснення роботодавцем відповідних профілактичних заходів [4].

У Законі України «Про зайнятість населення» міститься лише компенсаційні механізми для стимулювання роботодавців за працевлаштування безробітних та створення робочих місць. Зокрема, п. 3 ст. 24 Закону України «Про зайнятість населення» передбачено, що роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу, протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну таку особу щомісяця за рахунок коштів Державного бюджету України, передбачених у бюджеті Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, компенсуються фактичні витрати у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску за відповідну особу за місяць, за який він сплачений, у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України [5].

Крім того, за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб також встановлюється у законодавстві механізм для стимулювання роботодавців. Наприклад, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 331 «Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні» визначає умови, механізм виплати та порядок використання коштів для надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за кожну працевлаштовану особу з числа внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні за рахунок коштів резервного фонду державного бюджету. Згідно з п. 3 цієї постанови Компенсація витрат надається у розмірі 6500 гривень щомісяця за кожну працевлаштовану особу, за яку роботодавцем сплачується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, на період воєнного часу та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення [6]. Отже, завдяки стимулюванню роботодавців підвищується цінність самого права, що відбиватиметься на ефективності діяльності суб'єктів господарювання.

Зрозуміло, що більшість пільг встановлено у законодавстві про працю для працівників, ніж для роботодавців. На думку Н. Болотіної, залежно від характеру підстави, з якої пільги надаються певним категоріям осіб, пільги поділяють на професійні й соціальні [7, с. 478–479]. Крім того, вчені розрізняють 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

(наприклад, використання щорічної відпустки у зручний для працівника час, переважне право залишення на роботі при скороченні чисельності або штату тощо). Іншу групу професійних пільг формують додаткові до законодавчо-передбачених видів соціального забезпечення соціальні пільги працівників або осіб, що припинили трудову діяльність, які зазнали впливу соціального ризику (підвищений розмір допомоги у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю). За правовою приналежністю друга група є соціально-забезпечувальною. Відповідно до актів колективного або індивідуального договірною характеру зобов'язаним суб'єктом щодо соціальних професійних пільг є роботодавець [8, с. 302], бо виконання обов'язків держави за законодавством про працю завжди покладаються на роботодавців.

Висновки. На нашу думку, пільга – це право на полегшення становища суб'єктів трудового права. Вона, таким чином, як би «прилаштовується» до обов'язку суб'єкта, слідує за ним. Пільга – це вторинне, субсидіарне право на полегшення умов виконання обов'язку або зменшення кількості обов'язків. Для удосконалення чинного законодавства про працю пропонуємо визнати необхідність законодавчого закріплення поняття та видів пільг, підстав та порядку їх надання. Вважаємо доцільним ввести окрему главу у КЗпП України, нормами якої системно були б урегульовані відносини із надання пільг для роботодавців. Це дозволило б також відокремити пільги для роботодавця від професійних пільг працівників.

Список використаних джерел

1. Великий енциклопедичний юридичний словник ; за ред. акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. 2-е вид., перероб. і доп. Київ : Вид-во «Юридична думка», 2012. 1020 с.
2. Бару М. И. Правовые и иные социальные нормы, регулирующие трудовые отношения. Харьков : Юрид. ин-т, 1965. 33 с.
3. Мурза О. В. Правові пільги: загальнотеоретична характеристика : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / Харківський національний університет внутрішніх справ». Харків, 2013. 200 с.
4. Малько А. В. Льготная и поощрительная правовая политика. С.-Пб. : Юрид. центр Пресс, 2004. 233 с.
5. Пашков А. С., Ротань В. Г. Социальная политика и трудовое право. М., 1986. 240 с.
6. Про інноваційну діяльність : Закон України від 04.07.2002. *Відомості Верхової Ради України*. 2002. № 36. Ст.266.
7. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992. *Відомості Верхової Ради України*. 1992. № 49. Ст. 668.
8. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012. *Відомості Верхової Ради України*. 2013. № 24. Ст.243.
9. Порядок надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні : постанова Кабінету Міністрів України від 20.03.2022. *Офіційний вісник України*. 2022. № 44. Ст. 2394.
10. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навч. посібник. Київ : Знання, 2005. 615 с.
11. Синчук С. М. Правові ознаки соціальних пільг у праві соціального забезпечення. *Держава і право*. Вип. 56. С. 301-306.

Надійшла до редакції 13.12.2022

References

1. Velykyu entsyklopedychnyy yurydychnyy slovnyk [A large encyclopedic legal dictionary]. Za red. akad. NAN Ukrayiny Yu.S. Shemshuchenka. 2-e vyd., pererob. i dop. Kyiv : Vyd-vo «Yurydychna dumka», 2012. 1020 p. [in Ukr.].
2. Baru, M. I. (1965) Pravovyye i inyye sotsyal'nyye normy, reguliruyushchiye trudovyye otnosheniya [Legal and other social norms governing labor relations]. Kharkiv : Yurid. in-t, 33 p. [in Russ.].
3. Murza, O. V. (2013) Pravovi pil'hy: zahal'noteoretychna kharakterystyka [Legal benefits: general theoretical characteristics] : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.01 / Kharkivs'kyu natsional'nyy universytet vnutrishnikh sprav. Kharkiv, 200 p. [in Ukr.].
4. Mal'ko, A. V. (2004) L'gotnaya i pooshchritel'naya pravovaya politika [Preferential and incentive legal policy]. S.-Pb. : Yurid. tsentr Press, 233 p. [in Russ.].
5. Pashkov, A. S., Rotan', V. G. (1986) Sotsyal'naya politika i trudovoye parvo [Social policy and labor law]. M., 240 p. [in Russ.].
6. Pro innovatsiynu diyal'nist' [On innovative activity] : Zakon Ukrayiny vid 04.07.2002.

Vidomosti Verkhovoyi Rady Ukrainy. 2002. № 36, art. 266. [in Ukr.].

7. Pro okhoronu pratsi [On labor safety] : Zakon Ukrainy vid 14.10.1992. *Vidomosti Verkhovoyi Rady Ukrainy*. 1992. № 49, art. 668. [in Ukr.].

8. Pro zaynyatist' naseleennya [On employment of the population] : Zakon Ukrainy vid 05.07.2012. *Vidomosti Verkhovoyi Rady Ukrainy*. 2013. № 24, art. 243. [in Ukr.].

9. Poryadok nadannya robotodavtsyu kompensatsiyi vytrat na oplatu pratsi za pratsevlashtuvannya vnutrishn'o peremishchenykh osib vnaslidok provedennya boyovykh diy pid chas voyennoho stanu v Ukraini [The procedure for providing the employer with compensation for labor costs for the employment of internally displaced persons as a result of hostilities during martial law in Ukraine] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 20.03.2022. *Ofitsiyyny visnyk Ukrainy*. 2022. № 44, art. 2394. [in Ukr.].

10. Bolotina, N. B. (2005) Pravo sotsial'noho zakhystu Ukrainy [Social security law of Ukraine] : navch. posibnyk. Kyiv : Znannya, 615 p. [in Ukr.].

11. Synchuk, S. M. Pravovi oznaky sotsial'nykh pil'h u pravi sotsial'noho zabezpechennya [Legal features of social benefits in social security law]. *Derzhava i pravo*. Issue 56, pp. 301-306. URL : <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64453/57Synchuk.pdf?sequence=1>. [in Ukr.].

ABSTRACT

Maryna Smolyarova. The essence of benefits in legal stimulation of employers. The article examines the essence of benefits in the legal stimulation of employers within the framework of labor law. The concept of "privilege" is defined as a legal category. Under benefits in labor law, it is proposed to understand the advantages established by the labor legislation, the collective agreement and the agreement of the parties, which are provided to the parties to the labor contract (benefits in the field of employment; in the field of remuneration; in the field of labor protection; in the field of working hours and rest; in housing, cultural, medical services, etc.).

The points of view expressed in the scientific literature regarding the legal nature of the benefit are analyzed. Problematic issues regarding the provision of benefits are investigated primarily at the branch level and the formation of a separate institution of legal benefits in the system of a certain branch of law is confirmed. Legal relations on the provision of benefits are concomitant to the main legal relations of various branch affiliations.

The grounds for the classification of legal benefits are clarified, taking into account the provisions of acts of current legislation, legal literature. It is substantiated that the recipients of benefits in labor law are not only employees, but also employers. It is proposed to ensure decent work in the labor legislation of Ukraine to establish an effective mechanism for stimulating employers with the help of legal benefits and to determine the grounds for providing legal benefits, guarantees and compensations.

The legislation of Ukraine on benefits for employers is analyzed. One of the ways to improve the current legislation is to recognize the need for legislative consolidation of the concept and types of benefits, the grounds and procedure for their provision. It is reasonable to introduce a separate chapter in the Labor Code of Ukraine, the norms of which would systematically regulate the relationship on the provision of benefits for employers. This would also allow for the separation of employer benefits from employee occupational benefits.

Keywords: *benefits, legal benefits, legal nature of benefits, classification of legal benefits, guarantees, compensations.*