

Р.А. Калюжний, О.Я. Лапка, Т.О. Пікуля

**ПРАВОВІ СТИМУЛИ
В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО
СТИМУЛЮВАННЯ**

Монографія

Київ – 2013

ББК 67.300.4

*Рекомендовано до друку Вченою радою Юридичного інституту
Національного авіаційного університету
(протокол № 4 від 25 березня 2013 року)*

Рецензенти:

Шевченко А.Є. – доктор юридичних наук, професор, заслужений юрист України, начальник кафедри теорії та історії держави і права Донецького юридичного інституту МВС України;

Бобровник С.В. – кандидат юридичних наук, професор, академік Академії наук вищої освіти України, професор кафедри теорії держави і права Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Р.А. Калюжний, О.Я. Лапка, Т.О. Пікуля

П15 Правові стимули в механізмі правового стимулювання. – К. : «МП Леся», 2013. – 204 с.

У монографії досліджені проблемні питання механізмів мотиваційно-стимулюючого впливу на свідомість та поведінку особи. Аналізується понятійно-категоріальний апарат правового стимулювання. Виокремлюються такі правові категорії, як “стимулююча функція права”, “стимулюючі правові норми”. Висвітлюються концептуальні проблеми стимулювання у праві (теорія правового стимулювання). Значної уваги приділено механізму правового стимулювання та ефективності впливу правових стимулів на правову активність особи.

Розраховано на викладачів, аспірантів та студентів.

ББК 67.300.4

ISBN 978-966-8126-89-9

© Р.А. Калюжний, О.Я. Лапка,
Т.О. Пікуля, 2013

ЗМІСТ

ВСТУП	4
Розділ 1	
Загально-правова характеристика правового стимулу	6
1.1. Інтерпретація поняття “правовий стимул” у сучасній юриспруденції	6
1.2. Мета та основні напрями впливу правостимулюючих засобів на інтереси суб’єктів	25
1.3. Класифікаційна характеристика правових стимулів	31
1.4. Диспозитивні правові стимули	49
Розділ 2	
Загально-правова характеристика правового стимулювання	76
2.1. Тлумачення правового стимулювання у сучасній юриспруденції	76
2.2. Мета та функції правового стимулювання	95
2.3. Імперативні вимоги правового стимулювання	106
2.4. Види правового стимулювання	112
Розділ 3	
Зміст та ефективність механізму правового стимулювання	138
3.1. Зміст механізму правового стимулювання	138
3.2. Ефективність механізму правового стимулювання	153
Список використаних джерел	179

ВСТУП

Сучасна держава вимагає адекватних правових засобів соціального впливу, механізм дії яких направлений на кореляцію у першу чергу свідомості, правової культури особистості, а не подолання чи відновлення наслідків вчиненого діяння. У такому разі, перед юридичною наукою постає актуальний напрямок наукового дослідження, що пов'язаний із розробкою наряду з традиційними, – обмежуючими та каральними засобами правового регулювання, механізмів мотиваційно-стимулюючого впливу на свідомість та поведінку особи.

Напевне, саме тому останні роки у правничих першоджерелах з'явилися доробки присвячені понятійно-категоріальному апарату або прикладним аспектам правового стимулювання. Виокремлюються такі правові категорії, як “стимулююча функція права”, “стимулюючі правові норми”. Стимулювання розглядають: як спосіб реалізації правових норм; правові засоби, що відносяться до методу правового регулювання; міжгалузевий правовий принцип; позитивно-стимулюючий метод правового регулювання; самостійний метод та правовий засіб забезпечення правомірної поведінки й правової активності особи.

У зв'язку з чим особливе значення набуває науковий напрям, що вивчає ефективність правового стимулювання, місце права і закону у мотивації правомірної поведінки, співвідношення різноманітних правових засобів впливу на формування правомірної поведінки індивіда. Потреби розвитку суспільства вимагають розробки і реалізації теорії правового стимулювання.

Важливість даного вектора наукового дослідження підкреслювали, ще представники дореволюційної юридичної науки початку ХХ ст., які внесли суттєвий вклад у вивчення мотивів та стимулів людської поведінки (Н.М. Коркунов, Б.А. Кістяківський, П.І. Новгородцев, Л.І. Петражицький, Г.Ф. Шершеневич та ін.). На жаль, у подальшому в юридичній літературі не приділялося достатньої уваги питанням правового стимулювання. Але, тим не менш, окремі аспекти проблеми стимулювання в праві розглядалися, як на загально-теоретичному рівні (В.М. Барановим, В.М. Ведяхінім, В.П. Казімір-

чуком, В.Н. Кудрявцевим, В.В. Оксамитним, Ю.А. Тіхоміровим, та ін.), та й галузевому, у трудовому, адміністративному, кримінальному, кримінально-виконавчому, цивільному праві.

Як зазначалося, в останні роки інтерес до проблеми стимулювання у праві значно виріс. Особливу роль у розробці даної теми мають праці А.В. Малька, який вперше дослідив правове стимулювання на інформаційно-психологічному рівні дії права, а також С.В. Мірошник, яка розглядає теорію правового стимулювання у функціональному аспекті, з точки зору законодавця. Правовий стимул вивчається як правовий інститут. У роботі інших науковців відмічаються різні аспекти дії правових стимулів. Зокрема, Г.В. Мальцев вперше звернув увагу на стимули як основу економічної влади у суспільстві.

Не дивлячись на достатню кількість робіт, присвячену правовому стимулюванню, стимулам у праві, можна стверджувати, що й досі у сучасній юридичній науці відсутня єдина концепція стимулювання у праві (теорія правового стимулювання), відсутній єдиний погляд на визначення правового стимулу.

До того ж, наукова та практична значимість монографічного дослідження також впливає із доцільності систематизації правових стимулів, необхідності розробки механізму правового стимулювання та забезпечення ефективності впливу правових стимулів на свідомість особи з метою мотивації правомірної поведінки.

Розділ 1

ЗАГАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТИМУЛУ

1.1. Інтерпретація поняття “правовий стимул” у сучасній юриспруденції

Правові стимули являються одним із засобів упорядкування суспільних відносин на засадах права. Вони дозволяють здійснювати позитивний вплив на волю та свідомість особи, спонукають її до соціально-активної правомірної поведінки.

Окрім правових існують й інші різновиди стимулів у природничій та соціальній системах світу – фізичні, біологічні, економічні, виховні, виробничі та ін. З точки зору загальної теорії систем, окремі науковці – М.Г Малевич, Б.В Покровський, М.К Сулейменова, під стимулом розуміють відносно відокремлений стан системи, тобто усі явища, які оточують даний об’єкт і впливають на його поведінку. [1, с. 46].

Найбільш розповсюдженим є визначення стимулу, що дається у енциклопедичних словниках, яке зазвичай зводиться до розуміння стимулу як спонукання до дії, збудження, спонукаюча причина [2, с. 48]. Однак, така загальна дефініція, безумовно, не може розкрити своєрідність природи саме правових стимулів, які є предметом даного дослідження.

У юриспруденції правові стимули входять до кола наукового інтересу, як правило, фахівців фундаментальних галузей права таких, як цивільне право, адміністративне та трудове права. Але, оскільки методологічну функцію у системі правових наук виконує загальна теорія держави та права, то саме теоретики права у своїх наукових розвідках віднаходять те спільне та відмінне, загальне та особливе, що притаманно правовим стимулам, як правовим феноменам.

Без перебільшення, спільною тезою усіх правників є те, що у сфері дії права стимулюванню підлягає тільки правомірна поведінка особи. Так, ведучий фахівець теорії правового стимулювання, російський теоретик А.В. Малько вважає, що правовий стимул – це правове спонукання до законслухняної поведінки, яке створює сприят-

ливий режим для задоволення власних інтересів суб'єкта [2, с. 60]. Стимулюючими засобами він називає заохочення, пільги, переконання тощо. При цьому, А.В. Малько зазначає, що “вони пов'язані з настанням позитивних наслідків для суб'єкта у зв'язку з його позитивним ставленням до цього впливу. Природа стимулу впливає на метод його дії. Правовим стимулам не притаманні категоричні прийоми, бо в них закладені прохання, побажання, запропоновані під час вчинення тієї чи іншої поведінки. Це не тиск, а намагання спрямувати у необхідне для держави русло інтереси суб'єкта, використання багаточисленних інтересів суб'єктів на благо інтересів суспільних за допомогою зацікавленості” [2, с. 142–143]. До основних рис, що характеризують правову природу стимулу, автор відносить такі:

- вони завжди пов'язані із сприятливими умовами для здійснення власних інтересів особи, так як виражаються в обіцянці чи наданні цінностей, а іноді в заміні чи зниженні міри позбавлення цінностей (наприклад, стимулом є відміна чи зниження міри покарання);
- вони розширюють обсяг можливостей, свобод для суб'єкта, бо формами прояву правових стимулів виступають суб'єктивні права, законні інтереси, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення, рекомендації;
- вони виражають позитивну правову мотивацію;
- вони направлені на упорядковану зміну суспільних відносин, виконують функцію розвитку соціальних зв'язків;
- вони передбачають підвищення позитивної активності [2, с. 60].

Окрім того, професор А.В. Малько наголошує на тому факті, що при стимулюванні недостатньо просто вчиняти певні правомірні дії. Стимул вимагає від особи додаткових затрат задля досягнення поставленої мети, шляхом вчинення суб'єктом активних дій [2, с. 60]. Він є головною причиною активності оскільки, з однієї сторони, поки стимул не сформований ні про яку активність не може йти мова, а з іншої – наявність стимулу є достатньою обставиною, щоб активність почалась [3, с. 149].

Концептуально погоджуються з російськими вченими ведучі українські правники. Зокрема, професор О.Ф. Скакун пропанує таку

дефініцію правового стимулу: “Це правове спонукання до законослухняної поведінки, що створює умови для задоволення власних інтересів суб’єкта. Наприклад, пільга, право на власність” [4, с. 486]. Учені Лисенков С.Л., Колодій А.М., Тихомиров О.Д., Ковальський В.С. вважають, що правовий стимул, як фактор і умова забезпечення правомірної поведінки, проявляється в правовій формі суб’єктивних прав, законних інтересів, пільг, привілеїв, імунітету, заохочень. Звертають увагу на тому, що правові стимули інформують про наслідки правомірної поведінки, забезпечують реалізацію регулятивної функції права [5, с. 285–286].

Кожна з наведених інтерпретацій змісту правових стимулів дає підстави стверджувати, що правова природа стимулу обов’язково проявляється через правомірну поведінку, яка є вольовою поведінкою суб’єкта права (діяльність або бездіяльність), що відповідає приписам правових норм, не суперечить основним принципам права і гарантується державою [6, с. 350].

Деякою своєрідністю характеризуються погляди професора Ю.В. Чуфрановського, який під стимулом розуміє сукупність збуджуючих та направляючих засобів, що впливають на діяльність особи. Збуджуючу силу правового стимулу він називає мотивом, який характеризує, як внутрішній спонукаючий фактор до свідомої активної поведінки особи [7, с. 8].

Виханський О.С. та Наумов А.І. також вважають, що мотиви знаходяться “всередині” людини і мають персональний характер, але, на їх переконання обумовлені значною кількістю внутрішніх та зовнішніх по відношенню до людини факторів.

До внутрішніх факторів дослідники відносять ті цінності й норми, за допомогою яких особа співвідносить свою поведінку в процесі її з’ясування та обґрунтування. Вони виконують роль своєрідного еталона (критерію) формування мотиву. Сформувавшись, мотив перетворюється у спонукання до дії та визначає, що і як потрібно робити, впливає на певні характеристики діяльності особи, такі як: зусилля, старанність, наполегливість, добросовісність, цілеспрямованість [8, с. 134–136].

Окрім внутрішніх факторів у процесі мотивації поведінки особи, на думку авторів, важливе значення має об’єкт на який направлена відповідна дія. Він змушує особу діяти певним чином. Мотив харак-

теризується вченими, як об'єктивне явище в якому конкретизується у тих чи інших умовах потреба, а також, те, на що саме спрямована діяльність [9, с. 292; 10, с. 40].

Потреби – це внутрішні збудники активності, рушійні сили діяльності людини, джерело розвитку суспільства і самої особи [11, с. 522], бо заради потреби і здійснюється діяльність людини. Потреби людини за соєю суттю є різні, ними можуть бути: нужда або нестаток у чомусь необхідному для підтримання життєдіяльності організму, людської особистості, соціальної групи, суспільства в цілому [12, с. 439]. Американський психолог А. Маслоу виділяє такі потреби особи:

а) уроджені (фізіологічні, наприклад, потреба у продовженні роду, фізичних рухах; екзистенціональні, тобто потреби у постійній життєдіяльності, існуванні);

б) набуті (соціальні, тобто потреби у соціальних зв'язках, спілкуванні, тобто участі у взаємовідносинах з іншими людьми; престижні, наприклад, повага зі сторони інших людей, потреба у просуванні по службі; духовні, тобто пов'язані із самореалізацією, самовираженням) [13, с. 160–164].

Отже, потребою визначають – природжену чи набуту здатність психіки суб'єкта перебувати у стані динамічного напруження, що спричиняється відображенням нестачі в тому чи іншому матеріальному об'єкті, формі активності чи суспільному явищі, необхідному різною мірою для підтримання його життєдіяльності і розвитку [14, с. 9].

У теорії правового стимулювання парною категорією “потреб” вважають “інтереси”. До парності цих категорій, у своєму монографічному дослідженні, привертає увагу В.М. Шепель. Він вважає, що інтерес є зовнішнім проявом потреби, і тільки разом вони утворюють рушійну силу діяльності, поведінки і вчинків людини. Це проявляється в тому, що людина будучи зацікавлена у чомусь за певних умов діє саме у відповідному напрямі. Будь-яка зацікавленість виникає на основі певних потреб людини і необхідності їх задоволення [15, с. 14].

З психологічної точки зору інтерес є специфічною направленістю особи, яка лише опосередковано обумовлена усвідомленням її суспільних інтересів. Інтерес – це зосередженість на певному предметі,

що викликає намагання ближче ознайомитись з ним, глибше його пізнати [11, с. 525]. Інтерес, потрапивши у людську свідомість, стає мотивом для досягнення цілей [16, с. 210–211]. Виражається у бажанні ознайомитись чи заволодіти предметом, відповідно він є мотивом певної діяльності.

Інтереси служать основою для існування самих правових стимулів. Як вірно зазначає А.І. Єкімов “необхідність задоволення інтересів ставить людину в таке становище, коли вона прагне до максималізації позитивних і мінімізації негативних наслідків. На цій особливості поведінки і побудована система стимулів, які застосовуються в правовій сфері” [17, с. 96].

Фактично підтримуючи вищенаведену точку зору, досліджуючи стимули трудової діяльності, Ф.М. Щербак під стимулом розуміє “те, що неодмінно відображаючись у почуттях чи свідомості, в той же час реально торкається потреб та інтересів особи” [18, с. 86]. Автор підкреслює, що важливе місце в мотиві поведінки людини займають потреби та інтереси, які усвідомлюються людьми, що дозволяє здійснювати самоконтроль своїх дій та вчинків в процесі досягнення заданої людиною цілі. В даному випадку, ціллю є той безпосередній усвідомлювальний результат на який в даний момент направлена дія пов’язана із діяльністю, що задовольняє актуалізовану потребу [19, с. 393].

З вищезазначеного можна зробити висновок, що потреби, інтереси, мотиви характеризують стимул, складають комплекс суб’єктивних факторів мотивації поведінки особи (психологічну складову поведінки).

Не заперечуючи наведені вище теоретико-правові напрацювання з питань правового стимулювання, окремі науковці з відповідної проблематики пропонують власні висновки, що мають самостійну наукову новизну і одночасно розвивають раніше викладене. Наприклад, В.І. Клецкий під стимулом розуміє внутрішній, суб’єктивний фактор [20, с. 72]. Акцентує увагу на наявності внутрішніх (особистісних) причин, що спонукають особу до активної правомірної поведінки. Тобто, стимул, на переконання автора, діє через внутрішні механізми такі, як мотиви, потреби, інтереси, цілі.

Але, наведену точку зору поділяють не всі науковці, до яких приєднуємося і ми. Вони зазначають, що правовий стимул перш за все є

фактором зовнішнім, що впливає на суб'єкта ззовні. Так, стимул як зовнішній чинник (умова, ситуація), що впливає на працівника з метою спонукання його до результативної трудової діяльності, розуміє І.Я. Лико. На її думку, для стимулу властиво виступати зовнішнім подразником, який спричиняє зміну стану [21, с. 7].

Як певний елемент зовнішнього середовища, соціальних умов життєдіяльності суб'єкта, що має властивості задоволення потреби, бачить стимул О.В. Чумаченко [22, с. 6].

Такої ж позиції дотримується і Н.О. Мазур, для якої стимул є зовнішнім впливом на діяльність та поведінку індивіда [23, с. 6].

Тихомиров Ю.А. у своєму дослідженні пише, що “стимул – це зазвичай зовнішнє спонукання до дії, яке впливає на мотиви поведінки і формує їх... Зовнішній стимул спонукає до внутрішньої саморегуляції поведінки за рахунок того, що особа визнає соціальні цінності та переводить їх у свої власні установки, у мотиви своєї поведінки... Саме вплив права, шляхом створення стимулів, оптимальним чином відображає правове опосередкування інтересів і активізацію людського фактору” [24, с. 10].

Всупереч наведеному, більшість науковців (Курилов В.І., Малько А.В., Мірошник С.В., Ручка А.О., Сакада М.А., Тихомиров Ю.А., Тихонравов Ю.В.), при дослідженні природи стимулів виходять з позиції синтезу об'єктивного (зовнішнього) та суб'єктивного (внутрішнього) факторів [25, с. 125–126; 26, с. 11; 27, с. 7; 28, с. С. 57; 3, с. 168]. Так, Ю.В. Тихонравов вважає, що “стимул, а тим більше правовий, на відміну від мотиву, який дійсно виступає у якості внутрішньої спонукаючої причини, є також і зовнішнім фактором [3, с. 168]. Він вказує на вміщення в правовому стимулі як зовнішніх так і внутрішніх факторів. Стимули зацікавлюють особу, спонукають до здійснення суспільно корисної і соціально активної правової поведінки, яка в результаті перевищує законодавчо закріплені вимоги.

Дослідники Ручка А.О. і Сакада М.А. під стимулом розуміють будь-який фактор (предмет, явище, процес), який в тій чи іншій мірі детермінує (спонукає, направляє, підштовхує) поведінку особи. В той же час, автори вказують, що в ролі стимулів може виступати внутрішнє спонукання, яке обумовлене перш за все їх потребами та інтересами. Поряд з тим, у формуванні внутрішнього спо-

нукання особи суттєву роль відіграють зовнішні обставини [28, с. 57].

Отже, *правовий стимул* – це не тільки внутрішній збуджуючий фактор, елемент суб'єктивної сторони поведінки, але й зовнішній фактор, який закладений у законодавстві і впливає на особу ззовні, створюючи при цьому умови для задоволення її потреб та інтересів.

Відмінну позицію на сутність та зміст правового стимулу мають О.С. Бегматов [29, с. 3–6], В.І. Курілов [25, с. 126], В.В. Оксамитний [30, с. 54] та інші, які розглядають правові стимули у якості *правових засобів*. Так, Курілов В.І. під правовими стимулами розуміє “усі правові засоби, які спонукають людей до законної поведінки [25, с. 126]. Алексєєв С.С. правові засоби визначає як “об'єктивовані субстанціональні правові явища, які володіючи фіксованими властивостями, дозволяють реалізувати потенціал права, його силу [31, с. 155–156].

З позиції А.В. Малька правові засоби – це усі ті юридичні інструменти (явища), за допомогою яких задовольняються інтереси суб'єктів прав, забезпечується досягнення поставлених цілей [32, с. 272]. При цьому, автор виділяє засоби – встановлення і засоби – діяння. Такий поділ зумовлений тим, що правові засоби включають “як фрагменти ідеального (інструменти, засоби-встановлення, суб'єктивні права, обов'язки, пільги, заборони, заохочення, покарання і т.п.), так і фрагменти реального (технологія, засоби-діяння, направлені на використання інструментів, – перш за все акти реалізації прав і обов'язків)” [33, с. 359].

У даному випадку під правовими засобами розуміють особливі явища, які дозволяють особі задовольнити свої потреби та інтереси. Правовими засобами можуть виступати ті правові явища, які є способами найбільш прийнятними відносно даного випадку, з метою досягнення поставлених цілей. Зокрема, А.В. Малько ґрунтуючись на інформаційно-психологічному підході дослідження вважає, що стимулюючими правовими засобами “виступають не самі норми права, договори чи правозастосовчі акти, а ті конкретні заходи інформаційно-психологічного впливу, які в них містяться, виступають їх змістом. Це – суб'єктивні права, пільги, заохочення і т.п., які безпосередньо впливають на мотиви суб'єкта і прийма-

ють участь в упорядкуванні відносин "інтереси-цінності" [26, с. 11].

Вважає засобами права правові стимули, також, український науковець І.М. Луценко. У дисертаційному дослідженні, він їх висвітлює через догматику інструментального підходу до праворозуміння. Зокрема, наголошує на тому, що право – багатогранне явище, яке можна розглядати з різних сторін. По-перше, як феномен цивілізації, елемент культури, міру свободи та справедливості, По-друге, *право можна оцінювати і як засіб (інструмент)* для вирішення практично значимих завдань суспільства, задоволення потреб та інтересів людей. Останній підхід у юридичній науці називають інструментальним [34, с. 14–15; 35, с. 7].

Без інструментального підходу в процесі пізнання правових засобів неможливо оптимізувати механізм правового регулювання суспільними відносинами. Це пов'язано із наступним:

По-перше, правовий засіб як правова категорія покликаний позначити в першу чергу функціональну (дієву, прикладну) сторону правової системи.

По-друге, поняття "правовий засіб" дозволяє узагальнити усі ті явища, які покликані забезпечити досягнення поставлених у законодавстві цілей.

По-третє, правовий засіб є фундаментальним, первинним елементом системи права. Хоча безперечно, відповідно до усталеної наукової традиції елементарною часткою системи права є правова норма, не можна заперечувати той факт, що правова норма за своїм змістом є носієм юридичних засобів, як юридичні факти, суб'єктивні права та юридичні обв'язки, пільги, заохочення, привілеї, покарання тощо. Окрім того, більш складні елементи системи права – інститути права та галузі права, – теж є правовими засобами.

По-четверте, певне поєднання юридичних засобів у правових режимах, методах правового регулювання надає специфіку галузям та інститутам права, виражає особливий порядок організації суспільних відносин, що дозволяє більш глибоко і диференційовано їх регулювати.

По-п'яте, правовий засіб створює гарантовані державою та суспільством можливості для посилення регулятивних факторів і, одноча-

сно, для усунення перешкод, тобто негативних факторів, які стоять на шляху упорядкування соціальних зв'язків.

По-шосте, система закріплених в законодавстві юридичних засобів, адекватність та ступінь їх використання є однією із характеристик правової культури суспільства.

По-сьоме, юридичні засоби можуть виступати засобами захисту прав особи [2, с. 11–15].

Загальні ознаки правових засобів, на нашу думку, полягають у тому, що вони:

- виражають соціальну цінність права загалом, яка виявляється у тому, що усі юридичні засоби забезпечують потреби та інтереси суб'єктів права;
- виступають самостійними елементами системи дії права, механізму правового регулювання суспільних відносин, правових режимів.
- забезпечуються державою.

Спираючись на перелічені вище положення, які характеризують сутність правового засобу, І.М. Луценко переконаний, що правові засоби – це правові явища, які виражаються в інструментах та діяннях, за допомогою яких задовольняються інтереси суб'єктів права, забезпечується досягнення соціально корисних цілей.

До засобів-інструментів відносить: суб'єктивні права, юридичні обов'язки, пільги, заборони, заохочення, покарання тощо. До засобів-діянь – акти реалізації прав та обов'язків, “засоби захисту” (скарги, заяви, претензії тощо) [2, с. 17].

Розуміючи під правовим стимулом правові засоби, деякі науковці вказують, що за їх допомогою можна значно підвищити рівень соціальної активності особи. У таких правових засобах сконцентрована правова інформація [3]. Але, на наш погляд, в такому випадку неможливо інформаційний аспект відокремити від психологічного.

Окремі науковці акцентують увагу на позитивній стороні впливу правових стимулів. Зокрема, О.Н. Лебедева вважає, що правові стимули як юридичні засоби володіють певними ознаками, які виражаються у виключно позитивних засобах впливу, таких як заохочення, пільги та інше [36, с. 12].

В той же час, Е.В. Глущенко, Е.В. Захарова, И.С. Самощенко, М.Г. Пронін, В.А. Тархов, К.Е. Торган, Ю.В. Тихонравов та ін. [37;

38; 39; 40; 41] розглядають правові стимули не тільки у якості позитивних правових засобів, але й негативних. Так, Е.В. Глущенко, Е.В. Захарова, Ю.В. Тихонравов бачать у правовому стимулі правове спонування до законослухняної поведінки, яке включає в себе реалізацію зобов'язуючих норм та утримання від заборонених дій [37, с. 247]. Торган К.Е під стимулом розуміє способи позитивного і негативного впливу (пільги, заохочення – позитивні, заборони – негативні) [41, с. 6–8]. Для захисту своїх переконань вони наводять наступні аргументи: по-перше, правообмежуючі фактори стабілізують соціальні процеси, у чому і полягає їх позитивна роль; по-друге, правове обмеження протизаконної активності є стримуючим правовим стимулом. А професор Ю.В. Тихонравов доводить, що на інформаційно-психологічному рівні правові стимули поділяються на негативні засоби (заборони, обов'язки, міри покарання і т.п.) і засоби позитивні (дозволи, пільги, заохочення і т.п.)” [3, с. 146].

Фундаментальні дослідження про роль негативних засобів у стимулюванні зроблені фахівцями з кримінального права. Вони стверджують, що поряд із обмежувальними та каральними функціями, стимули відіграють важливу роль у попередженні соціально-небезпечної поведінки особи. Серед стимулів у кримінально-правовому регулюванні виділяють: пом'якшення міри покарання, дострокове звільнення, зменшення строку покарання тощо [42].

Отже, правові приписи передбачені кримінальним законодавством, які закріплюють негативні наслідки (санкції) за скоєння протиправних дій, фактично виступають позитивними стимулами для особи; спонукають до уникнення від вчинення антиправових дій. Тому, ми переконані в доцільності включення “утримання від заборонених дій” до категорії “правовий стимул”.

Продовжуючи розглядати порушену тематику в контексті її подальшого розвитку, цікавою видається пропозиція Н.А. Гущиної. Вона наполягає на широкому та вузькому розумінні поняття “правовий стимул”. В першому випадку дослідник зазначає: “Якщо розглядати правові стимули у широкому розумінні, то можна погодитись з тими авторами, які включають до них як позитивні засоби впливу, так і негативні”. Однак, негативні стимули виконують роль гальм, впливають на суб'єкта шляхом звуження обсягу можливос-

тей, через “негативну” правову мотивацію і примусові заходи, хоча виконують роль загальнорегулятивного правового інструменту”. У вузькому розумінні, на її думку, правові стимули – фактори, які орієнтують індивіда на можливість отримання додаткових благ, формують свідому мотивацію поведінки позитивними правовими засобами, викликаючи у суб’єктів зацікавленість у досягненні бажаного результату. При цьому, вона відмічає, що “одночасно позитивний стимул виконує і певну обмежувальну роль, стримуючи опосередковано від антигромадської протиправної поведінки”. Цінність правових стимулів автор вбачає у їх специфічних ознаках. А саме, в тому, що:

- вони пов’язані зі сприятливими умовами для здійснення власних інтересів особи, оскільки виражаються в обіцянці чи наданні цінностей;
- оголошують про розширення обсягу можливостей, свободи, адже формами прояву правових стимулів виступають суб’єктивні права, законні інтереси, заохочення;
- являють собою позитивну правову мотивацію;
- направлені на упорядковану зміну суспільних відносин, виконують функції їх розвитку та удосконалення [43, с. 19–20].

З наведеного випливає, що правові засоби у широкому розумінні здійснюють загальностимулюючу роль. Відповідно, негативні стимули – роль гальм, стримують антиправову активність, впливають на особу шляхом обмеження їх можливостей через примусові заходи з боку держави.

Питанню співвідношення категорій “стимул” та “обмеження” приділяють певну увагу й інші українські та російські науковці (Лисенков С.Л., Колодій А.М., Тихомиров О.Д., Малевич М.Г., Нирков В.В., Малько А.В., Покровський Б.В., Сулейманов М.К.), але спільності у їх поглядах не має. Одні вказують, що це полярні один одному правові інститути і казати про їх хоча б мінімальну спорідненість неприпустимо. Вони акцентують увагу на тому, що “стимул – це спонукання, а обмеження – примус” [44, с. 203]. Дані категорії поділяються між собою за цілями, завданнями, засобами та способами реалізації і є протилежними за своєю суттю.

Інші вказують на певну єдність цих понять [45; 46, с. 236–251]. Так, С.Л. Лисенков, А.М. Колодій, О.Д. Тихомиров та

В.С. Ковальський переконанні, що єдність стимулу та обмеження виявляється в їх взаємозв'язку та взаємодії в процесі їх впливу на правову поведінку, а протилежність – в різній спрямованості впливу на поведінку: правові стимули сприяють, а правові обмеження перешкоджають здійсненню поведінки [5, с. 285–286]. Ю.В. Тихонравов доводить, що поділ стимулів на позитивні та негативні “ігнорує цілий ряд важливих проміжних і комбінованих стимулів. До того ж, активність, яка обов'язково провокується стимулом, є абсолютно безперервним процесом... Обмеження являється універсальною характеристикою стимулів. Будь-який стимул обмежує активність, активність має потребу в стимулах саме як в обмеженнях” [3, с. 164–165].

Категоричнішою є позиція з цього приводу професора А.В. Малька. Вчений стимули та обмеження розглядає як парні категорії, а саме інформаційно-психологічні засоби правового регулювання, які стимулюють одні вчинки і позитивно обмежують інші. Вважає, що при обмежувальному впливі права здійснюється обмеження одних дій і негативне стимулювання інших. Саме в цьому і полягає суть розмежування і взаємопроникнення діалектично взаємопов'язаних категорій “правовий стимул” і “правове обмеження” [2]. До їх загальних ознак автор відносить те, що:

- вони є правовими засобами впливу на інтереси особи;
- для них встановлені певні процедури застосування – форми заохочення і покарання заздалегідь відомі та закріплені у відповідних нормативно-правових актах, там же визначено і коло осіб, які наділені правом застосовувати ті чи інші засоби заохочення чи покарання;
- забезпечуються засобами державного захисту, гарантуються законом;
- виступають одночасно у якості найбільш сильних факторів по забезпеченню реалізації інших правових засобів (прав, пільг, зобов'язань, заборон і т.п.);
- пов'язані з благом, цінностями, хоча наслідки цього зв'язку будуть залежати від того, що застосовується – заохочення чи покарання;
- для їх настання необхідний окрім об'єктивної сторони, також й певний об'єктивний стан особи, який виражається або в заслу-

зі, що підлягає заохоченню, або в прямо протилежній “заслузі” – вині, яка підлягає покаранню [47, с. 243–244].

Наведені аргументи свідчать про існування певного взаємозв’язку, взаємозалежності правових стимулів та обмежень, що вони є двома сторонами одного й того ж правового явища.

В теорії права правові стимули розглядають не тільки, як правові засоби, а й, як *метод державного управління* (Н.М. Конін, А.І. Орлова, А.П. Коренева, В.І. Новоселова, І.М. Попова та інші) [48, с. 109–112; 10, с. 45].

У загальнотеоретичному розумінні “метод” – це спосіб чи прийом здійснення чого-небудь. Методами будь-якої діяльності можуть бути способи, прийоми, засоби, які використовуються для досягнення поставленої мети і які утворюють зміст цієї діяльності.

Методи державного управління – це різні способи, прийоми та засоби цілеспрямованого, організуючого впливу суб’єктів управління на об’єкти, які віднесені до їх відання [49, с. 184].

Одним із засобів методу державного управління науковці називають застосування стимулюючих заходів впливу на об’єкти управління. Беручи це до уваги, прихильники даного підходу вказують, що будь-який вплив на управляємого, в основі якого лежить реальна сила є правовими стимулами [37, с. 238].

В загальному розумінні методи управління ототожнюють з волею держави, конкретизують відповідним органом управління, який наділений владними повноваженнями. Однак, зведення стимулюючих функцій тільки до компетенції державних органів, на наш погляд, є невірним, адже різні види стимулів можуть застосовуватись і керівниками недержавних установ, підприємств, організацій.

Таким чином, ми вважаємо, що правові стимули не слід зводити до суто засобів державного управління, бо вони мають публічний характер та застосовуються публічними органами управління. Крім того, в цьому випадку правові стимули розглядаються як засоби управлінської діяльності, що є однією із сторін змісту правового стимулу.

Окремі правознавці пов’язують правовий стимул із *юридичною відповідальністю*. Наприклад, В.К. Мамутов у своєму дослідженні пише, що найбільш ефективні стимули пов’язані з відповідальністю суб’єктів правовідносин [50, с. 117].

Відповідне розуміння сутності правового стимулу кореспондується із сучасним підходом науковців до тлумачення видів юридичної відповідальності. До яких відносять:

- позитивну (перспективну або заохочувальну) відповідальність, що передбачає заохочення за виконання корисних для суспільства і держави варіантів поведінки;
- негативну (ретроспективну або охоронну) відповідальність, що передбачає покарання за правопорушення [51, с. 101; 52, с. 153].

Дотримуючись наведеного поділу (двохаспектного) юридичної відповідальності, Б.М. Сейнароев до правових стимулів відносить норми, що передбачають: пільги, переваги, матеріальну винагороду тощо; а також норми, що встановлюють покарання [53, с. 38–39]. До такої точки зору схиляється, В.М. Баранов, який вказує, що елементом стимулювання є юридична відповідальність, взята в її ретроспективному аспекті, як вид державного примусу [54, с. 6].

Безперечно, юридична відповідальність здійснює стримуючий вплив на діяльність суб'єкта права. Вона шляхом погрози позбавлення певних благ стримує особу в прагненні задовольнити власні інтереси, всупереч вимогам норм права. Юридична відповідальність стимулює правомірну поведінку особи та спонукає її діяти таким чином, щоб в ході такої діяльності не вчинялись протиправні вчинки і не наступила негативна відповідальність.

Аналіз даної точки зору свідчить, що деякі правники ототожнюють правовий стимул із санкцією. Але, на нашу думку, вони тим самим звужують поняття “правовий стимул” і перешкоджають розкриттю його основного змісту як самостійного, цілісного правового явища.

Інколи, у науковій літературі правовий стимул *пов'язують виключно із заохоченням*. Так вважають В.Н. Кудрявцев, В.І. Курілов, М.Г. Проніна, Г.В. Хнипін та інші [55, с. 78; 25, с. 106–154; 40, с. 15–16; 56, с. 154].

Ми погоджуємося, що заохочення без сумніву виступає найбільш сильним стимулюючим фактором, який безпосередньо викликає зацікавленість суб'єкта у досягненні його мети. Однак, вважаємо, що зведення поняття правового стимулу тільки до заохочення звужує стимулюючі можливості багаточисельних правових засобів.

Існує й інша точка зору – коли правові стимули “прив’язують” ні до певного виду юридичної відповідальності, а до *елементів системи права*.

Ототожнюють правові стимули із нормою-стимулом В.М. Ведяхін, В.В. Глазирін та Б.М. Сейнаровєв [57; 58; 53]. Зокрема, В.М. Ведяхін під правовими стимулами розуміє правові норми, які заохочують розвиток потрібних для суспільства та держави суспільних відносин; норми, що стимулюють як звичаєву, так і соціально-активну правомірну діяльність людей та її результат [57, с. 51]. Глазирін В.В. правовими стимулами називає правові норми, що передбачають різні види соціальних благ, які направлені на задоволення інтересів індивіда або колективу [58, с. 20].

На думку С.В. Мірошник правовий стимул – це не просто норма права, а “юридичний інститут, тобто сукупність правових норм, які закріплюють певні засоби впливу на свідомість та психіку людини з метою посилення мотивації правомірної поведінки” [27].

Аналізуючи вищенаведені тези науковців можна погодитись з тим, що правовий стимул – це певна норма права. Адже, саме в нормі права закріплюються правила й межі правомірної поведінки, здійснення якої дає можливість особі досягти поставлених цілей, задовольнити свої потреби та інтереси. Але, в контексті сказаного необхідно враховувати той факт, що кожна норма права має свою внутрішню побудову (структурні елементи), які утворюють її зміст. Вони мають відносно автономний характер і різняться між собою за функціональною спрямованістю. Відповідно постають два питання. Перше, чи співпадають (збігаються) за своїм текстуальним змістом норма права та правовий стимул? І друге, якщо ні, то в якому саме структурному елементі норми права може бути закріплений правовий стимул? Відповідаючи на поставлені питання, переважна більшість науковців пропонує трьохелементну, рідше двоелементну структуру норми права. Кількість та характер елементного складу норми залежить від змісту і внутрішньої побудови самих суспільних відносин. Класична структура норми права складається з гіпотези, диспозиції та санкції.

Гіпотеза – це частина норми, в якій визначаються умови, за яких діє правило поведінки визначене в її диспозиції. Саме у ній вказуються умови (факти) за наявності яких набуває чинності правило по-

ведінки. Так, згідно Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ [59] працівникам міліції для отримання пенсії необхідний певний відповідний стаж роботи в ОВС. Відповідно, для отримання певного пенсійного забезпечення працівник міліції змушений сконцентрувати свою поведінку в напрямі накопичення стажу роботи в ОВС.

Таким чином, юридичні факти можуть виконати функцію “попереднього” стимулятора, що особливо помітно тоді, коли правовим наслідком є надання певного блага – житла, пенсії, умовно-дострокового звільнення від покарання і та ін.

Саме на рівні гіпотези здійснюється мотивація активної правомірної поведінки суб’єкта. Визначення умов за яких особа може отримати певний вид стимулу спонукає суб’єкта до дій, направляє його дії в необхідне русло.

Диспозиція – це правило поведінки, що містить вказівку на можливість або обов’язок вчинити якісь дії або утриматись від них, тобто викладення припису. Змістом диспозиції може бути: надання права діяти певним чином; покладення обов’язку діяти певним чином або утриматись від певної поведінки; надання можливості (правомочності) самостійно визначати спосіб (характер) своєї поведінки, тобто визначати зміст своїх правовідносин повністю або частково в межах загальних принципів права і вимог законності.

У диспозиції норми-стимулу акцентується увага на наданні права досягти бажаного результату. Суб’єкту надається право на вибір варіанту його поведінки. Разом з тим, в диспозиції визначаються обов’язки учасників відповідних правових відносин.

На рівні диспозиції стимулюючим елементом виступає суб’єктивне право, яке виражає можливість дії і пов’язано із задоволенням власних інтересів [2, с. 61]. Це підтверджується хоча б тим, що суб’єктивні права пов’язані із задоволенням перш за все власних інтересів, які виступають рушійною силою правових зв’язків. Як зазначає Н.І. Матузов “суб’єктивне право приймає участь як в механізмі прямого юридичного регулювання, так і в загальному механізмі впливу, але роль його при цьому не однакова. В першому випадку ця категорія визначає міру конкретної поведінки суб’єктів, а в другому може здійснювати лише загальний стимулюючий і мотиваційний вплив” [16, с. 62–63].

Разом із суб'єктивним правом стимулюючим елементом в диспозиції може бути законний інтерес, який є різновидом дозволів і направлений на задоволення власних інтересів особи. Законний інтерес, так само як і суб'єктивне право, має регулятивне навантаження, направлений на задоволення власних інтересів людини, сприяє суспільним відносинам.

Крім того, стимулом на рівні диспозиції можуть бути суб'єктивні права, законні інтереси, правові пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, рекомендації тощо.

Третім структурним елементом норми права є санкція – це частина правової норми, що закріплює юридичні наслідки, які виникають внаслідок порушення правила, зафіксованого в диспозиції, або умов, визначених у гіпотезі. Мета санкцій – створити ті чи інші несприятливі наслідки для правопорушника або заохочувальні наслідки для суб'єктів, що виконують владний припис.

Наведена дефініція санкції не є загальноприйнятою серед науковців. Більшість з них санкцію пов'язують із застосуванням виключно заходів покарання. Але, ряд науковців наводять аргументи на користь існування заохочувальної (стимулюючої) санкції. На можливість широкого розуміння категорії “санкція”, вказує етимологія походження даного слова. Як зазначає Л. Фрідмен “слово “санкція” передбачає дещо більше ніж покарання. Воно включає також і заохочення. Позитивна сторона санкцій (заохочення, стимулювання) менш широко відома, тому, що література лякає кримінальною стороною... Але стимулювання є важливою складовою частиною правової системи” [60, с. 172; 3, с. 178].

Отже, заохочувальна санкція є необхідним елементом управління поведінкою особи, з метою стимулювання бажаної соціально-активної поведінки і припинення – небажаної.

З цього приводу вірно зазначає А.В. Малько – “наявність заохочувальних санкцій є безумовним і по тій причині, що завдання права полягає, як в утриманні від правопорушень і в покаранні осіб, які їх скоїли, так і в стимулюванні правомірної поведінки і в заохоченні осіб, які в інтересах суспільства [61, с. 76].

Проблема позитивних санкцій досить широко обговорюється у сучасній науковій літературі. Так, А.В. Малько вказує, що “як відзначається у довідковій літературі, найбільш розповсюдженим є по-

діл соціальних санкцій на “негативні”, які припиняють небажану поведінку, і “позитивні”, стимулюючі бажане... Як негативні (арешт, штраф, анафема), так і позитивні (підвищення по службі, премії, ордена) формальні соціальні санкції здійснюються спеціально уповноваженими для цієї мети особами” [2, с. 73]. Підтримуючи вищезазначену точку зору Л.С. Мамут відзначає, що з політологічної точки зору санкція це не тільки покарання. Її слід тлумачити як всіляку практичну реакцію людей на певні факти, направлену або на стимулювання, заохочення бажаної, схвальної поведінки (позитивна санкція), або на припинення (усунення) засуджуваних, небажаних вчинків (негативна санкція) [62, с. 92].

Усі наведені положення свідчать, що позитивні санкції – це реакція соціального середовища на позитивну поведінку особи, яка відповідає зразкам та системам цінностей і є вигідною для суспільства.

Аналізуючи чинне законодавство України, серед існуючих позитивних санкцій стимулюючого характеру можна виділити — вручення почесної грамоти, грошової нагороди, нагородження орденами, медалями тощо. Так, наприклад, згідно ст. 9 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ “за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне та бездоганне виконання службових обов’язків до осіб рядового і начальницького складу можуть бути застосовані такі види заохочень: 1) дострокове зняття дисциплінарного стягнення; 2) оголошення подяки; 3) нагородження грошовою винагородою; 4) нагородження цінним подарунком; 5) нагородження Почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України; 6) занесення на “Дошку пошани”; 7) нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України; 8) дострокове присвоєння чергового спеціального звання; 9) присвоєння спеціального звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого займаною штатною посадою; 10) нагородження відзнакою Міністерства внутрішніх справ “Вогнепальна зброя” [63].

Відповідно до ч. 2 п. 14 Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ вказується, що “за мужність і відвагу, виявлені при виконанні службових обов’язків, та інші особливі заслуги особи рядового і начальницького складу можуть бути представлені до нагородження державними нагородами” [59].

Таким чином, правовий стимул є змістовним елементом правової норми. Він формалізується шляхом текстуального закріплення в структурних елементах норми права. А саме: у гіпотезі через факти-стимули; у диспозиції – суб’єктивні права, законні інтереси, правові пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, рекомендації, нагороди, подяки, гранди тощо, а також, на рівні позитивної і негативної санкції (заохочення, пом’якшення міри відповідальності тощо).

Наприкінці даного питання підсумуємо вищезазначене. По-перше, наведені точки зору правників свідчать, що сутність правового стимулу може набувати різноманітної форми зовнішнього прояву. Правовий стимул – це багатоаспектне правове явище, що виявляє свою природу у таких основних аспектах:

1. Правові стимули є правовими засобами та методами державного управління.

2. Правова природа стимулу обов’язково проявляється через правомірну поведінку.

3. Правовий стимул є змістовним елементом правової норми.

4. Формами прояву правових стимулів виступають суб’єктивні права, законні інтереси, пільги, привілеї, імунітети, надбавки, доплати, компенсації, заохочення, рекомендації.

По-друге, інтегруючи те спільне, що присутнє в окремих визначеннях науковців щодо змісту правового стимулу, пропануємо такі його *ознаки*:

1) правовий стимул направлений на задоволення приватних та публічних інтересів суб’єктів права.

2) правовий стимул спонукає суб’єктів права до правомірної поведінки;

4) правовий стимул є ефективним засобом впливу на поведінку особи з боку інших осіб, суспільства, держави.

5) правовий стимул інформує про наслідки правомірної поведінки.

Систематизувавши наведені ознаки, що утворюють зміст правового стимулу, пропануємо наступну дефініцію категорії “**правовий стимул**” – це правове спонукання до законослухняної поведінки, яке створює для задоволення інтересів суб’єктів права сприятливий режим.

1.2. Мета та основні напрями впливу правостимулюючих засобів на інтереси суб'єктів

Будь-яка особа прагне до власного добробуту, свободи, матеріальної та моральної незалежності. Саме для здійснення своїх мрій, бажань, задля задоволення власних потреб вона працює, творить і т.п. Людина ставить перед собою ціль і прагне її досягти, а коли досягає, то ставить нові і цей процес повторюється постійно протягом усього життя.

Держава закріплюючи норми права дає можливість особі діяти в своїх інтересах і для задоволення своїх потреб. При формуванні норми права держава виходить з певних потреб враховуючи соціально-економічні та політичні умови, визначає правила поведінки особи, які стають її цілю. Обираючи варіант поведінки особа зазвичай обирає той, що найбільш відповідає її потребам і приводить до досягнення поставлених цілей. Враховуючи це, держава намагається стимулювати особу до правомірної поведінки, направляти її діяльність у потрібне русло не перешкоджаючи суспільним інтересам.

В загальному розумінні *ціль* – це те, до чого прагнуть, що потрібно здійснити [64, с. 802].

Виходячи з такого загального розуміння цілі, можна сказати, що правові стимули, будучи збуджуючою та спонукаючою причиною до дій у кінцевому результаті передбачають отримання особою відповідних благ. Отже цілі правових стимулів зумовлюються потребами та інтересами як особи, так і суспільства. Саме ціль, стає стимулом до дії, виступає у якості причини виникнення відповідної поведінки особи.

Слід погодитись з Т.А. Гуменюк, який вказує, що ціль правових стимулів полягає в тому, щоб визвати мотивацію, направлену на соціально активну поведінку, на високий результат дій, на забезпечення самостійності, свободи особи, на проявлення ініціативи, творчості, заповзятливості [65, с. 5–7].

З огляду вищезазначеного можна сказати, що *ціль правових стимулів* – полягає в спонуканні до правомірної поведінки в результаті якої задовольняються відповідні потреби та інтереси як особи, так і суспільства в цілому.

Слід погодитись з А.В. Малько, який вказує, що цілі та об'єктивна необхідність використання правових стимулів полягає в тому, що у суспільства та держави існує потреба в соціально-корисній і активній поведінці суб'єктів права у різних сферах життєдіяльності:

- соціально-економічній (підприємницька, трудова діяльність, конкуренція, вклад інвестицій, впровадження досягнень науково-технічного прогресу у виробництво, підвищення якості продукції і т.п.);
- духовно-творчій (наукова, виховна, педагогічна, культурна діяльність);
- політико-юридична (виборна, правова активність, участь в управлінні справами суспільства та держави, в охороні правопорядку, профілактична діяльність, виправлення і перевиховання засуджених тощо).

Такі потреби і створюють передумови для встановлення у законодавстві відповідних правових стимулів, які призначені впливати на поведінку суб'єктів в необхідному для суспільства та держави напрямі, спонукати особу діяти певним чином.

Цілі правових стимулів можуть бути різними за своїм характером та змістом. Так, приділяючи певну увагу в своїх наукових працях цілям правових стимулів М.Г. Малевич, Б.В. Покровський та М.К. Сулейменов вказують на існування загальних та спеціальних цілей правових стимулів. При цьому, автори відзначають, що спеціальні цілі, з однієї сторони, є самостійними, з іншої – засобами досягнення загальних цілей [44, с. 76–98].

З огляду стимулювання розвитку економіки Ю.А. Тихомиров виділяє наступні цілі правових стимулів:

а) розвиток єдиного народногосподарського комплексу країни, галузей та підгалузей промисловості, будівництва, агрокомплексу, транспорту та ін.;

б) розвиток різних сторін, меж руху економічного організму – на різних рівнях;

в) застосування економічних важелів;

г) активна діяльність суб'єктів – робітників, трудових колективів, підприємств, державних і недержавних організацій [24, с. 60–61].

Беручи вищезазначене до уваги, *можна виділити* наступні цілі правових стимулів:

- загальні;
- спеціальні;
- особливі.

Загальні цілі правових стимулів, на наш погляд, впливають із самої природи стимулу – спонукання до правомірної поведінки і забезпечення законності та правопорядку, упорядкування суспільних відносин і надання їм стабільності та захищеності, створення умов і задоволення потреб та інтересів як особи так і суспільства в цілому. Загальні цілі можуть впливати із норм права, і одночасно у них не закріплені.

Спеціальні цілі правових стимулів, на наш погляд, впливають із завдань конкретної галузі права. У межах конкретної галузі права норма-стимул спонукає особу до правомірних дій з метою задоволення як власних так і суспільних потреб та інтересів.

Так, для конституційного права одним із основоположних його завдань є забезпечення прав і свобод людини й громадянина. Виходячи з цього, можна сказати, що, наприклад, ціллю суб'єктивного права, закріпленого в ст. 41 Конституції України [66] є наявність та охорона права власності, яка реалізується при володінні даним правом.

Завданням кримінального права є правове забезпечення охорони прав і свобод людини і громадянина, власності, громадського порядку та громадської безпеки, довілля, конституційного устрою України від злочинних посягань, забезпечення миру і безпеки людства, а також запобігання злочинам (ст. 1 КК України) [67, с. 9]. Тим самим, дана галузь права стимулює людину до не порушення норм закріплених в Кримінальному Кодексі України, а також закріплює певні правові стимули, які дають можливість особі бути звільненою від кримінальної відповідальності або пом'якшити міру покарання.

Поряд з тим, можна виділити й *особливі цілі*, що закріплені в нормах права декількох галузей, які встановлюють різні правові стимули при виключних умовах – надзвичайних ситуаціях, стихійних лихах тощо. За таких обставин ціллю правових стимулів є виконання певних (особливих) дій з метою якнайшвидшої стабілізації ситуації,

забезпечення законності і правопорядку, безпеки громадян та надання їм необхідної допомоги.

Поряд із з'ясуванням цілей правових стимулів важливе значення для розуміння їх сутності має і визначення функцій, які вони виконують.

В загальному розумінні *функції* (від лат. *functio* – виконання, здійснення, звершення) – це напрями діяльності, спосіб діяння об'єкта, спрямований на досягнення певного ефекту [68, с. 24].

Враховуючи таке загальне розуміння, можна сказати, що саме у функціях правові стимули дістають вияв їх сутності, змісту та призначення.

У науковій літературі можна зустріти різні підходи до визначення та кількості функцій правових стимулів, але переважно вони збігаються. Досить чітко розуміння *функцій правових стимулів* наводить А.М. Малько, який під ними розуміє – основні напрями впливу правостимулюючих засобів на інтереси суб'єктів [2, с. 81–82]. До таких функцій він відносить: розвиток соціальних зв'язків, соціального контролю, мотиваційну, виховну, комунікативну [2, с. 83].

Досліджуючи особливості стимулювання праці М.І. Карлін акцентує увагу на мотиваційній, відтворювальній та регулюючій функціях правових стимулів [69, с. 12].

Правові стимули взаємопов'язані з правом, що відповідно не дозволяє їх функції розглядати ізольовано від функцій права. В теорії права під функцією права зазвичай розуміють основні напрями впливу права на суспільні відносини. При цьому, розрізняють загальносоціальні та спеціально-юридичні функції.

Загальносоціальні функції права – це напрями взаємодії права та інших соціальних явищ як єдності форми змісту [70, с. 167]. Зокрема, серед таких функцій виділяють: інформаційну, виховну, пізнавальну, комунікативну, економічну, політичну тощо.

Під спеціально-юридичними функціями права більшість теоретиків розуміють дію права на суспільні відносини, яка забезпечується за допомогою специфічних юридичних засобів [71, с. 136]. До таких функцій зазвичай відносять регулятивну й охоронну функції.

Будучи категорією права правові стимули виконують досить широке коло функцій, які наділені певною специфікою з огляду особливого характеру їх впливу на суспільні відносини. Поряд з

тим, не всі функції права є притаманними правовим стимулам. Зокрема, на наш погляд, можна виділити такі **функції правового стимулу**:

а) *загальносоціальні функції*: мотиваційну, соціального контролю, виховну, комунікативну, гарантуючу;

б) *спеціально-юридичні функції*: праворегулятивна, обмежувальна.

Розглянемо їх більш детальніше.

Більшість науковців, які досліджують правові стимули, акцентують увагу на їх *мотиваційній функції*. Її суть полягає у тому, що правові стимули спонукають особу до здійснення соціально корисних дій, впливають на внутрішній світ людини, її потреби, інтереси, мотиви тощо. Мотивація здійснюється за рахунок заздальгідь обіцяних позитивних наслідків, які зазвичай законодавчо закріплені, однак за особою залишається право вибору варіанту поведінки.

Здійснюючи *функцію соціального контролю*, правові стимули виступають одним із його засобів за допомогою яких суспільство і держава контролюють та координують діяльність особи. У разі відхилення і виходу за межі дозволеного (закріпленого в нормі) поведінки особи, держава та суспільство корегують й використовуючи різні засоби приводять її в активну правомірну форму.

В даному випадку соціальний контроль зводиться до можливості застосування різних правових засобів (пільги, премії, винагороди, подяки тощо) за правомірну поведінку, яка приносить користь, як самій особі, так і суспільству в цілому.

Виховна функція правових стимулів виявляється у формуванні в особи правосвідомості і правової культури. Вона формує ціннісні уявлення та напрямки поведінки особи, здійснює профілактичний, попереджувальний вплив на свідомість останньої.

Специфіка *комунікативної (інформаційна) функції* в теорії права проявляється у способах її впливу на особу, суспільство. Комунікативна функція правових стимулів виражається в тому, що правові стимули містять певну інформацію про конкретні стимулюючі засоби та результати, яких може досягти особа здійснюючи правомірні дії. Як носії інформації правові стимули виступають зв'язком між державою, суспільством та особою. Їх інформаційний вплив на осо-

бу здійснюється в процесі ознайомлення з відповідною правовою інформацією (існуючими стимулюючими засобами). Поряд з тим, ця інформація направлена не тільки на інформування, але й передбачає усвідомлення особою як особистого так і суспільного значення існуючих правових засобів.

Важливою функцією правових стимулів є *гарантуюча*. Створюючи позитивні умови для соціально-правової активності, правові стимули гарантують їх розвиток і задовольняють потреби та інтереси особи. Саме закріплення в нормі права правових стимулів є гарантією їх отримання.

Правові стимули виконують також *регулятивну функцію*.

У теорії права регулятивна функція спрямована на упорядкування суспільних відносин шляхом встановлення правил поведінки їх учасників. Регулятивна функція права здійснюється на основі правових велінь і дозволів. Регулювання при цьому, може бути загальним, коли регулюється поведінка широкого кола невизначених суб'єктів або індивідуальним — коли регулюється поведінка конкретної особи чи вузького кола осіб, тобто через акти застосування права [6, с. 187].

Цю функцію поділяють на:

- регулятивну-статичну функцію, яка полягає в юридичному закріпленні сталих, розвинутих суспільних відносин, гарантуючи в такий спосіб їх недоторканість;
- регулятивну-динамічну функцію, яка проявляється в заохоченні і в стимулюванні розвитку тих суспільних відносин, які відображають певні соціальні цінності, але перебувають на етапі свого становлення [71, с. 136].

Наприкінці даного підрозділу зазначено, що у контексті позитивного праворозуміння, правові стимули завжди виконують роль засобу упорядкування суспільних відносин. А отже, закономірною властивістю правових стимулів є їх здатність відбиття усіх основних функцій права. І в першу чергу, спеціально-юридичної регулятивної функції права. Стосовно правового стимулу ця функція права полягає у його здатності стимулювати, тобто вчиняти регулюючий вплив на суспільні відносини за допомогою позитивних засобів, зацікавлюючи особу в отриманні стимулюємого результату й пропонуючи вибір варіанту поведінки для суб'єкта права.

1.3. Класифікаційна характеристика правових стимулів

Науковий аналіз поняття “правовий стимул” у попередньому підрозділі показав полісемантичний характер відповідної категорії. Стимули мають широку сферу застосування. З огляду на це, виникає необхідність систематизації накопичених наукою знань про дане явище. Одним із методів та способів пізнання правового явища є класифікація.

Питання класифікації видів правових стимулів має важливий і одночасно дискусійний характер, тому що обумовлене великою кількістю та різноманітністю підходів до їх класифікації. Щоб вирішити позначені питання і з'ясувати значення терміна “класифікація”, звернемося до двох мовозначних підходів: етимологічного та семантичного (семасіологічного).

Етимологія слова “класифікація” має латинські корені, у перекладі означає: *classis* – розряд, клас та *facio* – роблю, розкладаю. Семантично класифікація – це система підпорядкованих понять (класів, об'єктів) будь-якої галузі знань або діяльності людини, яка часто має вигляд різноманітних за формою схем (таблиць) і використовується як засіб для встановлення зв'язків між цими поняттями чи класами об'єктів, а також для точного орієнтування в різноманітності понять або відповідних об'єктів [72, с. 269].

Отже, класифікація в будь-якій науковій сфері повинна фіксувати закономірні зв'язки між класами об'єктів з метою визначення місця та ролі об'єкта в системі, що вказує на його властивості. Значення класифікації для вітчизняної юридичної науки полягає у визначенні результатів попереднього дослідження і водночас можливості початку нового етапу дослідження певного явища.

Класифікація, яка базується на наукових засадах, не тільки відображає картину стану науки чи її фрагментів, але й дозволяє робити обґрунтовані прогнозування стосовно не відомих ще фактів чи закономірностей. Також під класифікацією розуміють розмежування її предмета за певними критеріями [73, с. 127].

У відповідному підрозділі дисертаційного дослідження ми зробимо аналіз відомих науковому загалу підходів (критеріїв) до класифікації правових стимулів і в результаті наукового пошуку спробуємо запропонувати власну класифікацію.

Науковці сьогодення у своїй більшості наполягають на відокремленні *матеріальних правових стимулів* (Ковальський В.С., Колодій А.М., Курілов В.І, Лисенков С.Л., Малько А.В, Тихомиров О.Д., Тихомиров Ю.А. та інші) [5, с. 286; 25, с. 128–137; 2, с. 81; 24, с. 79–81], підкреслюючи, що саме вони є найбільш ефективними стимуляторами активної правомірної діяльності особи.

Гончарук В.А. досліджуючи практику *матеріального* стимулювання вказує, що останнє виступає сильним важелем управління. При цьому, автор, серед таких факторів впливу на персонал виділяє кошти, які дозволяють отримати від життя певні блага [74].

Акцент на стимулюючій ролі *матеріальних* стимулів роблять і фахівці у сфері фінансового права. Так, Ю.М. Артемов і С.А. Карастелін, досліджуючи особливості матеріального стимулювання в системі фінансових відносин, до стимулів такого характеру відносять різні форми оплати праці (заробітна плата, преміювання) [75, с. 8–9].

Деякі науковці (Белоусова Л.А., Слепцова В.П.) до форм матеріального стимулювання поряд із заробітною платою відносять і фонди матеріального заохочення, фонди преміювання, які призначені для заохочення планових та позапланових трудових досягнень [76, с. 39].

Матеріальним стимулам науковці також протипоставляють *моральні* стимули (Атаманчук Г.В., Малько А.В.) [77, с. 142–143; 2, с. 81], які мають важливе практичне значення і застосовуються для підтримання творчої активності та підняття престижу особи.

Так, Г.В. Атаманчук виділяючи моральні стимули відносить до них не тільки присудження почесних звань, але й творчий характер праці, атмосферу в колективі тощо. При цьому автор підкреслює, більш довший за часом характер моральних стимулів, порівняно із матеріальними [77, с. 142–143].

Враховуючи природу правових стимулів І.В. Журавель поділяє їх на *матеріальні та моральні*. До перших він відносить грошову заробітну плату, одноразову винагороду, покращення житлових умов.

Моральні стимули, автор поділяє на три підгрупи:

- творчі, які пов'язує із діяльністю, умовами трудової діяльності, її характером тощо;
- престижні, до яких відносить професійне просування по службі, визнання заслуг особи тощо;

➤ ідейні, які обумовлені переконаннями людини як члена організації [78, с. 60].

Гудімов М.В., говорячи про стимулювання дисципліни праці, також серед стимулів встановлених в нормах права виділяє:

а) *матеріальні* стимули, які передбачають матеріальне заохочення працівників у вигляді систем оплати праці, одноразових премій, винагороду за підсумками річної роботи тощо;

б) *моральні* стимули, які встановлюють різні форми морального заохочення у вигляді публічного визнання заслуг, нагороду і суспільну пошану за високі показники в роботі [79, с. 25–26].

Говорячи про систему стимулювання Б.М. Мастеров серед основних стимулів виділяє *моральні* – публічна похвала чи догана тощо, *матеріальні* – премії, цінні подарунки. Поряд з тим, автор вказує, що в якості стимулів виступають, також, відповідні умови праці і соціального забезпечення співробітника, володіння якими він повинен враховувати і працювати так щоб їх не втратити. Також, до стимулів, які виступають мотивуючим фактором, він відносить і фіксацію досягнень (дошка пошани, перехідні знамена та вимпели, грамоти тощо), встановлення доброзичливих відносин між керівником та працівником, інформування співробітників про досягнення компанії, прийняття працівником участі в прийнятті рішень щодо регулювання невиробничого життя компанії (розпорядок дня тощо) і т.п. [80].

Поряд з традиційними матеріальними і моральними стимулами деякі науковці виокремлюють *статусні* стимули. Зокрема, В.І. Курілов розрізняє три види стимулів, де поряд із *моральними* (суть яких міститься в задоволенні духовних потреб особи, визнанні державою, суспільством, колективом соціальної цінності конкретного індивіда) та *матеріальними* (суть яких полягає в отриманні матеріальних благ за певну поведінку), виділяє *статусні* стимули, які проявляються у встановлених організаційно-правових формах рівня ділових і політичних якостей працівника та тягнуть позитивні правові наслідки [25, с. 128–137].

Про роль *статусних* стимулів говорить і Г.А. Туманов, який основною формою такого виду стимулювання вважає атестацію [81, с. 10]. В даному випадку, на думку автора, атестація виступає у якості стимулу, що застосовується в процесі стимулювання особи. Так,

згідно ст. 47 Положення про проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ [59] метою атестації є не тільки вдосконалення діяльності ОВС, підвищення ефективності роботи усіх підрозділів, розстановка та виховання кадрів, але й стимулювання підвищення кваліфікації, ініціативності, творчої активності і відповідальності за доручену роботу [82, с. 11]. Поряд з тим, необхідно відзначити, що атестація не завжди пов'язана з позитивними наслідками для особи. Адже під час атестації всебічно оцінюються ділові, професійні, моральні та особисті якості працівників, і якщо будуть виявлені певні порушення з боку останніх, в результаті чого вони можуть бути понижені у званні чи посаді, звільнені тощо. Відповідно, сама по собі атестація, на наш погляд, не є стимулюючим засобом, тобто стимулом.

Аналізуючи вищевикладене ми погоджуємось з необхідністю виділення статусного стимулювання. Однак, до засобів такого стимулювання, на наш погляд, слід віднести підвищення по посаді, позачергове присвоєння спеціального звання тощо. Тобто, в даному випадку процес статусного стимулювання повинен бути направлений на підвищення статусу особи у колективі, суспільстві тощо.

Тихомиров Ю.А. виходячи з видів суспільних відносин виділяє *економічні, матеріальні, соціальні, політичні, моральні та організаційні* стимули. При цьому, науковець особливу увагу акцентує на економічних та соціальних стимулах. Він підкреслює ефективність системи оплати і преміювання працівників, а також вказує на важливість соціальних стимулів, як форми державного заохочення (нагороди і т.п.), суспільне визнання і престиж, моральне заохочення (подяка і т.п.), способи гласної та демократичної оцінки високих результатів діяльності, самогарантії – колективні чи індивідуальні. Крім цього, Ю.А. Тихомиров різновидністю правових стимулів вважає *діяльнісні* стимули, які виражають збудження діяльності шляхом активної роботи колективів, заохочення професійної майстерності і безперервного підвищення кваліфікації кадрів як основи їх службового росту, стимулювання різних видів діяльності громадян і підвищення їх активності [24, с. 79–82].

Цікавою, на наш погляд, є позиція деяких науковці, які виділяють *нематеріальні* стимули, а саме: стимулювання довірою; стимулю-

вання позитивним зворотнім зв'язком, який полягає у поважному відношенні до осіб, підкреслюючи при цьому роль кожного в успіхах підприємства [83]. У даному випадку, на наш погляд, автор говорить про моральне стимулювання.

Досліджуючи організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності О.В. Бойко підкреслює, що система мотивації праці повинна забезпечувати задоволення різних потреб працівників і включати збалансованість зовнішніх і внутрішніх, *матеріальних і нематеріальних винагород*. Автор вказує, що головним елементом системи мотивації є *оплата праці, винагороди, атестація персоналу тощо* [84, с. 11].

А.О. Ручка, та М.А. Сакада зосереджують увагу на тому, що на практиці у процесі стимулювання, в якості стимулів використовуються різні пільги, переваги, права матеріального характеру, які фактично не мають прямого грошового вираження. Враховуючи це, автори поділяють їх на:

а) *матеріально-грошові*, до яких відносять заробітну плату, премії, доплати, надбавки;

б) *матеріально-негрошові* – цінні подарунки, путівки, надання житла, надання місць в дитячих дошкільних закладах, встановлення домашніх телефонів, надання права вступу у квартирні, гаражні та інші кооперативи, вибір зручного часу відпустки та ін. [28, с. 60]. Такий поділ, на наш погляд, має місце, так як в класифікаційній системі допустиме серед певного роду виділяти його видові ознаки.

Досліджуючи особливості стимулювання ефективної професійної діяльності працівників ОВС України, С.В. Венедіктов зосереджує увагу на *матеріальних* (заробітна плата, надбавки, премії) та *моральних стимулах* (подяки, грамоти, медалі, ордена). При цьому, він також здійснює поділ матеріальних стимулів на *матеріально-грошові* та *матеріально-негрошові* (пільги, переваги), де останні в свою чергу поділяє на позитивні і негативні. В ході свого дослідження, науковець звертає увагу на те, що взаємодія, взаємозв'язок, а, інколи, і взаємозалежність матеріального та морального стимулювання полягають у тому, що вони взаємозбагачують і підкріплюють один одне. Однобічний розвиток будь-якої однієї групи стимулів знижує якість професійної діяльності персоналу ОВС, позбавляє

процес стимулювання працівників таких ознак, як ефективність, доцільність, оптимальність та гармонійність. Водночас, співвідношення матеріального і морального стимулювання працівників не означає їх нерівноцінність для процесу стимулювання відповідної професійної діяльності. Якщо матеріальне стимулювання виражає ставлення до служби і праці головним чином як до засобу забезпечення життєвого рівня, то моральне стимулювання лише задовольняє потребу працівників у суспільному визнанні результатів їх службово-трудової діяльності [85, с. 13–21].

І.А. Грузіна, фактично підтримуючи точку зору С.В. Венедіктова, зазначає, що стимулювання високопродуктивної діяльності в сучасних умовах доцільно проводити на основі раціонального поєднання засобів *матеріального і морального* заохочення працівників [86, с. 14].

Здійснюючи класифікацію людських потреб Н.О. Мазур, узгоджує їх з реально існуючою системою стимулів, до яких відносить *матеріальні і соціально-психологічні*. Серед зазначених стимулів, автор, пропонує виділяти *стохастичні* – випадкові, які не регулюються суб'єктом управління (роботодавцем, менеджером) і *цілеспрямовані* – безпосереднього впливу суб'єкта управління, детерміновані. Із даною точкою зору можна погодитись враховуючи позицію автора, яка наголошує, що матеріальні і соціально-психологічні стимули, будучи підсистемами системи стимулів, мають свої складові елементи. До першої підсистеми, автор відносить заробітну плату, а до другої – комфортність [23, с. 6, 16–17].

За внутрішньою структурою правові стимули С.В. Мірошник поділяє на *прості* та *складні*. Перші, на думку автора, є найбільш характерні для трудового права, закріплюють різні види заохочень. Як складне правове явище правовий стимул діє у податковому праві та представляє собою спосіб взаємозв'язку норм права, які регулюють здійснення податкового контролю, надання податкових пільг, які створюють правовий режим і спонукають до активної позитивної діяльності в інтересах самої особи, суспільства, держави [27, с. 7, 17]. Таким чином, виходячи з розглянутої позиції автора, складні правові стимули відповідають специфіці певної галузі права. Крім цього, цікавою є також позиція С.В. Мірошник щодо доцільності поділу правових стимулів на абсолютні (обов'язкові)

та відносні (можливі). Підставою для такого поділу правових стимулів, на думку автора, є характер позитивної санкції – можливе чи неминуче отримання нагороди [78, с. 61–62]. Безперечно, правовий стимул будучи виразником заслуг особи отримує свою життєздатність в процесі його законодавчого закріплення, а також при прийнятті відповідного рішення компетентним органом чи посадовою особою. Наприклад, ряд нормативно-правових актів встановлюють можливість працівників ОВС отримати винагороди, державні премії тощо за певних умов. В даному випадку такі правові стимули не носять обов'язкового характеру (відносні). Тоді як, наприклад, доплати та надбавки за роботу працівників міліції у нічний час і у вихідні й святкові дні – мають обов'язковий характер (абсолютні), підлягають обов'язковій виплаті. Зокрема, компенсування за роботу в нічний час передбачено постановою Кабінету Міністрів України № 257 від 2 квітня 1993 року [87], у якій зазначається, що доплата за роботу у нічний час здійснюється у розмірі 35% посадового окладу, міліціонерам-водіям, інспекторам дорожньо-патрульної передбачена надбавка у розмірах: за перший клас – 10%, за другий – 5% посадового окладу.

Деякі науковці, правові стимули з точки зору впливу на особу, поділяють на *позитивні* та *негативні* (Глущенко Е.В., Захарова Е.В., Самощенко І.С., Огірок С.С., Пронін Н.Г., Тархов В.А., Тихонравов Ю.В., Торган К.Е. та ін.) [37, с. 247; 38; 14, с. 10–11; 39; 40; 3, с. 146; 41, с. 6–8].

Так, С.С. Огірок стимули людської діяльності поділяє на дві великі групи – позитивні і негативні. Ця дуалістичність (полярність) стимулів, на переконання автора, простежується протягом усієї людської історії, в усіх сферах людського життя. Практикою людського співжиття в суспільстві вироблено безліч стимулів. Але, як би не називались стимули, все ж найбільш загальною системоутворюючою їх суттю завжди була, є і буде можливість придбання чогось для суб'єкта і можливість втрати, оскільки кожна із природжених чи набутих у процесі розвитку потреб людини може стати базою як позитивних, так і негативних стимулів за рахунок створення чи наближення умов (можливостей) для її задоволення чи, навпаки, – позбавлення людини необхідних умов чи віддалення можливостей задоволення цієї потреби [14, с. 10–11].

Більшість науковців, які у цілому поділяють дану точку зору, розглядаючи правові стимули до перших (позитивних) відносять ті стимули, які спонукають особу до активних правомірних дій (пільги, премії, заохочення), а до других (негативних) – правове обмеження протизаконної активності, стимули, які відіграють важливу роль у попередженні соціально-небезпечної поведінки особи (заборони, обов'язки, міра покарання, дострокове звільнення тощо).

З вищевикладеного можна зробити висновок, що види правових стимулів є досить різноманітними за своєю природою, змістом, напрямом, обсягом, суб'єктами на які вони направлені. Це дає можливість здійснити їх класифікацію за різними ознаками.

Так, М.І Карлін на основі проведеного аналізу теорії й практики стимулювання праці пропонує наступну класифікацію стимулів:

- 1) за формою впливу: матеріальні й нематеріальні;
- 2) за рівнями впливу: на окремого працівника і на увесь колектив;
- 3) за формою винагороди: грошові і не грошові;
- 4) за силою впливу на об'єкт стимулювання: прямі та опосередковані;
- 5) за суб'єктами стимулювання: з боку керівництва державних, орендних, кооперативних, приватних підприємств;
- 6) за об'єктами стимулювання: стимули, направлені на інтереси працівників державних, кооперативних і орендних підприємств; на інтереси працівників приватних, акціонерних, спільних підприємств, на інтереси менеджерів різного рівня, підприємців, працівників вільних професій;
- 7) за результатами праці: за якість праці, за продуктивність праці, за інтенсивність праці;
- 8) за організаційно-економічними ознаками (механізми розподілу доходів всередині підприємств різних форм власності) [69, с. 13].

Аналізуючи запропоновану М.І Карліним класифікацію стимулів, на наш погляд, необхідно не погодитись з деякими критеріями класифікації. Зокрема, матеріальні чи нематеріальні стимули доречно виділяти не за формою впливу, а за природою впливу. Крім цього, незрозумілою є і класифікація за рівнями впливу. В даному випадку виникає питання якому рівню відповідає кожен із запропонованих стимулюючих суб'єктів. На наш погляд така класифікація є недоре-

чною. Сумнів також викликає і виділені стимули за результатами праці. Адже якість праці, продуктивність праці та її інтенсивність це далеко не її результативність.

Чумаченко О.В. поряд з поділом стимулів за *матеріальною приналежністю* (матеріальні, моральні), за *ступенем відокремлення* (колективні, особисті), здійснює їх класифікацію й за іншими ознаками. Зокрема:

- за сферами дії:
 - а) політичні;
 - б) економічні;
 - в) соціальні;
 - г) духовні;
- за відношенням до суб'єкта стимулювання:
 - а) прямі;
 - б) непрямі;
- за функціональною спрямованістю:
 - а) основні;
 - б) допоміжні, управлінські;
- за джерелами впливу:
 - а) зовнішньо виробничі;
 - б) внутрішньовиробничі;
- за засобом впливу:
 - а) примусові;
 - б) спонукальні;
- за функціями стимулювання:
 - а) випереджальні;
 - б) підкріплюючі [22, с. 7].

Безперечно, запропоновані М.І. Карліним та О.В. Чумаченко класифікації в цілому заслуговують на увагу. Поряд з тим, вони в основному розкривають суто економічну сторону стимулювання і не розглядають стимули в загальнотеоретичному, правовому їх розумінні.

Беручи це до уваги, вважаємо, що більш прийнятною класифікацією правових стимулів являється запропонована українськими науковцями у сфері теорії права – С.Л. Лисенковим, А.М. Колодієм, О.Д. Тихомировим, В.С. Ковальським, які розподіл правових стимулів здійснюють за такими ознаками:

а) згідно з їх зв'язком з нормою права:

- умови, що передують поведінці, або юридичні факти, які сформульовані в гіпотезах норм права і забезпечують виникнення правовідносин у вигляді суб'єктивних прав і обов'язків;
- суб'єктивні права і обов'язки, законні інтереси, пільги, які сформульовані в диспозиціях норм права через визначення ознак правомірної поведінки, причому при використанні дозволів або зобов'язань – прямо, заборон – непрямо через визначення ознак заборонених діянь;
- заохочення, які визначаються в санкціях норми права у вигляді позитивних правових наслідків;

б) за галузевою приналежністю норм права на:

- конституційні;
- кримінально-правові;
- цивільно-правові;
- адміністративні і т. д.;

в) за обсягом – на:

- основні – у формі суб'єктивного права, обов'язку і заохочень;
- часткові – законного інтересу;
- додаткові – пільг, привілеїв, імунітету;

г) за часом дії – на:

- постійні;
- тимчасові;

д) за суб'єктами – на: індивідуальні і колективні, або загальні і виняткові;

є) за фактичним змістом – на особисті, організаційні, майнові або матеріальні і духовні;

ж) за видами суспільних відносин – на:

- економічні;
- політичні;
- соціальні;
- культурні [5, с. 285–286].

Цікавою є класифікація правових стимулів запропонована О.Г. Стрельченко. Стверджуючи, що стимули мають розгалужену систему в публічному управлінні та застосовуються для спонукан-

ня людини до активної правомірної поведінки, науковець до існуючих у науковій літературі класифікацій подає наступні класифікації:

- за ступенем заслуг:
 - а) за сумлінне виконання своїх обов'язків;
 - б) за перевиконання;
- за ступенем спрямованості дій, можуть бути спрямовані на:
 - а) покращення трудової дисципліни;
 - б) підвищення рівня якості праці;
 - в) задоволення загальних публічних інтересів;
 - г) отримання покращених результатів підвищення рівня ефективності діяльності держави;
- за змістом:
 - а) залучення населення до публічно-управлінської діяльності;
 - б) підвищення рівня виконання своїх функціональних обов'язків органами публічної адміністрації [34, с. 47];
- за напрямом мотивації:
 - а) спонукання;
 - б) заохочення [88, с. 52–53].

Заслуговує на увагу класифікація правових стимулів, запропонована А.В. Малько. Досліджуючи природу правових стимулів науковець здійснює видовий поділ правових стимулів з огляду їх закріплення в нормі права: Так, в залежності від елементу структури норми права він виділяє: факт-стимул (гіпотеза), суб'єктивне право, законний інтерес, пільги (диспозиція) та заохочення (санкція) [89, с. 638]. Поряд з тим, вчений здійснює класифікацію правових стимулів і за іншими ознаками. Зокрема:

- *в залежності від сфери використання* – на міждержавні, внутрішньодержавні (федеральні) та муніципальні;
- *в залежності від того, в якому правовому акті вони містяться* – на нормативні та правозастосовчі;
- *в залежності від змісту* – матеріально-правові і морально-правові тощо [2, с. 81].

Така позиція А.В. Малька, на наш погляд, є логічною. Адже, більшість саме правових стимулів взагалі не мають місце без правового їх закріплення. Так, наприклад, ветерани органів внутрішніх справ не зможуть отримати пільги, якщо вони не будуть прямо передбачені

у правовій нормі. Крім того, слід погодитись з В.В. Глазиріним, який вказує, що сам факт опосередкування через право суттєво збільшує силу стимулів, гарантуючи виникнення у суб'єктів прав на отримання відповідних благ по заздальгідь встановленим нормам. Правова форма в змозі або значно посилити, або навпаки, понизити ефективність таких комплексних стимулів [58, с. 20–21].

Аналізуючи усі вищенаведені класифікації правових стимулів ми погоджуємось, що вони в певній мірі відображають природу правових стимулів, особливості їх застосування та закріплення в нормі права. Поряд з тим, ми переконані, що запропоновані науковцями класифікації є неповними і потребують уточнення та конкретизації.

Враховуючи вищезазначене пропонуємо наступну класифікацію правових стимулів:

1. *За формою (джерелом) права:*

а) закріплені в Конституції. Маючи найвищу юридичну силу по відношенню до законів та інших нормативно-правових актів норми Конституції України є основним для всіх галузей права. Будучи Основним законом держави вона створює основи для регулювання стимулювання у всіх сферах. Так, у ст. 43 Конституції України зазначено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. При цьому, кожен має право на своєчасне одержання винагороди за працю, що захищається законом [90];

б) закріплені в законах та підзаконних актах. Наприклад, в Законі України “Про міліцію” [91] встановлюються пільги для працівників міліції та членів їх сімей. Законами України встановлюються види та порядок нагородження різних категорій громадян: “Про державні нагороди України” від 20 лютого 2003 року [92], “Про пенсії за особливі заслуги перед Україною” від 01 червня 2000 року [93], “Про державну службу” від 16 грудня 1993 року [94], “Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ України” від 22 лютого 2006 року [63];

в) у правозастосовчих актах. Наприклад, рішення суду щодо пом'якшення міри покарання, зменшення строку покарання, зміна виду покарання тощо.

2. За особливістю правового регулювання:

а) закріплені в нормативно-правовому акті (закони, постанови, укази тощо);

б) закріплені в індивідуальних актах.

Безперечно, більшість правових стимулів є нормативно закріпленими. Законами, постановами Кабінету Міністрів України, Указами Президентами України тощо встановлюються різноманітні види правових стимулів (пільги, компенсації, нагородження медалями, нагрудними знаками, цінними подарунками тощо). Однак, праворегулюючий вплив мають не тільки нормативно-правові але й індивідуальні акти. Наприклад, наказ ректора вузу про заохочення курсанта чи студента за сумлінне навчання, про нагородження грамотами тощо.

3. За суб'єктом нормотворчості, тобто за суб'єктом, який видав нормативно-правовий акт в якому закріплено правовий стимул:

а) законодавчого органу. Більшість правових стимулів закріплені саме в законах. Так, наприклад, Закон України "Про міліцію" (пільги працівників міліції) [91], Закон України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту" [95] та ін. Крім цього, немаловажне значення мають і Постанови Верховної Ради України. Зокрема, Постановою Верховної Ради України "Про Почесну грамоту та Грамоту Верховної Ради України" від 05 липня 2001 року [96] встановлюється відзнака за вагомий внесок у будь-яку сферу життєдіяльності держави, визначну громадсько-політичну діяльність, заслуги перед Українським народом у сприянні становленню та зміцненню України як демократичної, соціальної, правової держави, здійсненню заходів щодо забезпечення прав і свобод громадян тощо;

б) глави держави. Зокрема, указами Президента України можуть проводитись нагородження осіб за значні досягнення на благо батьківщини тощо. Крім цього, Указами Президента України оголошується амністія. Так, наприклад, Указ Президента України "Про почесні звання України" 29 червня 2001 року [97], відповідно до Закону України "Про державні нагороди України", визначає підстави та порядок присвоєння почесних звань України, Указ Президента України "Про нагородження орденом "За мужність" військовослужбовців 164 радіотехнічної бригади повітряного команду-

вання “Центр” Повітряних Сил Збройних Сил України” від 30.03.2012 № 220/2012 [98];

в) вищого органу виконавчої влади. Наприклад, постановами та розпорядженнями Кабінету Міністрів України встановлюються різні види надбавок, пільг та інших видів заохочень для певної категорії осіб. Так, Постановою Кабінету Міністрів України було затверджено Перелік підприємств, засновниками яких є Всеукраїнська громадська організація “Союз Чорнобиль України” та Міжнародна організація “Союз Чорнобиль” і які мають пільги з оподаткування [99];

г) центральних органів виконавчої влади. Зокрема, міністерствами регулюється питання заробітної плати, надбавок, грошових винагород тощо. Так, наприклад, Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 02.12.2010 № 591 “Про затвердження Інструкції про розміри і порядок виплати щомісячної додаткової грошової винагороди військовослужбовцям внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, які займають посади льотного складу” [100], Головним управлінням Державної служби України 24 травня 2007 року було визначено порядок призначення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – нагрудного знака “Державна служба України “За сумлінну працю” [101];

д) місцевих органів виконавчої влади. Зокрема, місцевими державними адміністраціями можуть встановлювати різні види заохочення, премії, нагородження тощо. Так, наприклад, розпорядженням Київської міської державної адміністрації “Про мистецьку премію “Київ” від 11 березня 2001 року (із змінами і доповненнями від 21 лютого 2007 року) [102] затверджено Положення про мистецьку премію “Київ”. Дана премія складається із семи номінацій;

е) органів місцевого самоврядування. Актами місцевих органів самоврядування можуть встановлюватися премії, надбавки, стипендії тощо. Так, Рішенням Київської міської ради від 27 жовтня 2005 р. № 256/3717 було затверджено “Положення про Премію Київської міської ради за внесок молоді у розвиток місцевого самоврядування” [103] у якому передбачені заходи морального й

матеріального заохочення кращих представників молоді за досягнення значних результатів у вирішенні соціальних і правових питань;

є) корпоративних об'єднань (підприємств, установ, організацій, трудових колективів тощо). Вони самостійно в межах своїх коштів можуть встановлювати розмір заробітної плати, надбавки, премії, можуть застосовувати різні нематеріальні види стимулювання, зокрема, подяка, нагородження почесною грамотою, підвищення в посаді тощо.

4. За структурним елементом норми права в якому закріплений:

а) факти-стимули (гіпотеза). Наприклад, умовою для виходу на пенсію і отримання відповідного пенсійного забезпечення для працівників міліції є трудовий стаж (не менше 20 років безперервної служби в ОВС). Трудовий стаж 25 років безперервної служби в органах внутрішніх справ є умовою для отримання статусу “Ветеран органів внутрішніх справ” й отримання певних пільг (наприклад, по оплаті комунальних послуг тощо). Юридичним фактом буде і виконання працівником міліції службових обов'язків у вихідні та святкові дні за що він має право на отримання доплат, компенсацій тощо;

б) суб'єктивні права, законні інтереси, пільги, переваги, привілеї, правові імунітети, зобов'язання, заборони (диспозиція);

в) заходи заохочення (позитивна санкція) — вручення почесної грамоти, нагороди, подяки, присвоєння спеціального звання; пом'якшення міри покарання дострокове зняття дисциплінарного стягнення; дострокове звільнення тощо.

5. За характером правового впливу на поведінку суб'єктів:

а) позитивні стимули, які спонукають особу до правомірної поведінки, бажаної з точки зору законодавця (напр., винагорода для особи, яка знайшовши скарб передала його державі);

б) негативні стимули, тобто ті правові стимули, які впливають з Кримінального кодексу України [104], Кодексу України про адміністративні правопорушення [105] і в цілому спонукають особу не вчиняти протиправні дії або вчиняти дії, які можуть вплинути на її міру покарання (наприклад, звільнення від кримінальної відповідальності у зв'язку з дійовим каяттям тощо (ст. 45 КК України));

в) правовідновні, тобто ті правові стимули, які передбачають відновлення попереднього правового стану (наприклад, обов'язок відшкодування шкоди, можливість скасування незаконних актів, які порушують будь-яке право);

г) праволіквідні, тобто ті правові стимули, які не пов'язані із кримінальною чи адміністративною карністю, а передбачають можливість позбавлення певного права (наприклад, позбавлення права займатись адвокатською діяльністю тощо).

6. З точки зору характеру приписів, що включають правові стимули:

а) зобов'язуючі, тобто ті, які закріплюють обов'язки для певних суб'єктів;

б) забороняючі, тобто ті, які містять заборону стосовно вчинення тих чи інших діянь;

в) заохочувальні, які надають суб'єктам певні пільги та переваги у випадках вчинення ними певних діянь;

7. За ступенем загальності:

а) загальні – які розповсюджуються на все населення держави;

б) спеціальні – які передбачені для певної категорії осіб (наприклад, державних службовців, працівників міліції, працівників шкідливих професій);

в) індивідуальні – які передбачені для певної особи;

Як ми уже зазначали вище, питання правових стимулів досліджуються науковцями різних галузей права. Кожен з науковців виходить із специфіки стимулювання особи з огляду предмету свого дослідження. Так, фахівці конституційного права говорять про імунітети [106, с. 444–468; 107; 108; 109; 110], а фахівці кримінального права [111; 112; 113; 114] у якості стимулу виділяють пом'якшення міри покарання, звільнення від покарання, амністію тощо. З огляду на це доцільним є виділення правових стимулів відповідно до галузевої приналежності норм права.

8. В залежності від галузевої приналежності:

а) конституційні;

б) кримінально-правові;

в) адміністративно-правові;

г) цивільно-правові;

д) економічні тощо.

9. *За видами суспільних відносин:*

а) економічні;

б) соціальні;

в) культурні;

г) політичні;

10. *В залежності від правостимулюючого об'єкта:*

а) індивідуальні, які стосуються конкретної особи (наприклад, просування по службі);

б) колективні, які стосуються стимулювання певної групи осіб (наприклад, відзнака колективу підприємства, управління, відділу, відділення тощо);

11. *За наслідками для об'єкта правового стимулювання:*

а) матеріально-правові (матеріально-грошові та матеріально-негрошові);

б) морально-правові;

в) статусні;

г) змішані (поєднують, наприклад, матеріальні та моральні, моральні та статусні тощо).

Як приклад можна навести наслідки стимулювання, які можуть отримати працівники міліції за мужність, відвагу, героїзм, розумну ініціативу, старанність, сумлінне й бездоганне виконання службових обов'язків та досягнутих результатів у службі: оголошення подяки, нагородження грошовою винагородою, нагородження цінним подарунком, нагородження Почесною грамотою Міністерства внутрішніх справ України, занесення на "Дошку пошани", нагородження відзнаками Міністерства внутрішніх справ України, дострокове присвоєння чергового спеціального звання та звання, вищого на один ступінь від звання, передбаченого обійманою штатною посадою. За особливі заслуги перед державою в боротьбі зі злочинністю, охороні громадського порядку працівники ОВС можуть бути подані до присвоєння почесних звань та нагородження державними нагородами й відзнаками Президента України. Також, може застосовуватися дострокове зняття раніше накладеного дисциплінарного покарання [63].

Крім цього, можливе одночасне застосування декількох видів стимулів. Наприклад, офіційне привселюдне оголошення подяки

за належну службу та нагородження цінним подарунком, виплата одноразової грошової премії та підвищення по посаді тощо.

12. *За обсягом:*

- а) основні – суб'єктивні права, обов'язки, заохочення;
- б) часткові – законний інтерес;
- в) додаткові – пільги, привілеї, імунітети;

13. *За часом дії:*

а) постійні, тобто правові стимули передбачені на постійній основі (наприклад, заробітна плата, пільги для певних категорій тощо);

б) тимчасові, тобто правові стимули, які мають тимчасовий характер, для одного разу (наприклад, разова премія, нагородження цінним подарунком, подяка тощо).

14. *В залежності від рівня впливу:*

а) міжнародні, тобто ті правові стимули які передбачені у міжнародно-правових актах і діють на території держави (наприклад, тарифні пільги, міра покарання, Нобелівська премія тощо);

б) загальнодержавні, тобто ті правові стимули, які передбачені для всіх осіб які перебувають на території держави (наприклад, пільги, імунітети, привілеї, амністія і т.п.). Такі види правових стимулів можуть стосуватися будь-якої категорії громадян незалежно від їх статусу, раси, кольору шкіри тощо;

в) локальні (місцеві) – правові стимули, які передбачені для певної категорії осіб в залежності від місця їх перебування (наприклад, для осіб, які працюють та проживають на території ЧАЕС).

Характеризуючи правові стимули необхідно також звернути увагу на те, що за своїм характером вони направлені на задоволення різносторонніх потреб та інтересів громадян. В результаті надання певного виду стимулу особа отримує певне благо, тобто певні позитивні для себе наслідки. За своїм характером отримуване в результаті стимулювання благо може виражатись у вигляді премії, додаткових пільг, похвали. Поряд з тим, правові стимули можуть бути направлені і на пом'якшення негативних явищ, зокрема покарання. В даному випадку отримуване особою благо має дещо інший характер. З огляду на це, на наш погляд, доцільно правові стимули класифікувати у залежності від характеру отримуваного блага.

15. В залежності від характеру отриманого блага:

а) у вигляді отримання додаткових благ (наприклад, надання премії, нагородження цінним подарунком тощо);

б) у вигляді звільнення чи пом'якшення юридичної відповідальності (наприклад, дострокове зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення, зменшення строку покарання тощо).

16. В залежності від форми оприлюднення:

а) в усній формі (наприклад, оголошення подяки тощо);

б) в письмовій формі (указ, постанова, наказ, грамота тощо).

1.4. Диспозитивні правові стимули

У попередньому підрозділі ми запропонували найбільш повну видову характеристику правових стимулів, у формі класифікації. Хоча класифікація є в тій чи іншій мірі умовною і суб'єктивною відповідно до суб'єкта, який її здійснює і його здатності розрізняти ознаки об'єктів класифікації, все ж вона допомагає спростити вивчення конкретного предмету, дозволяючи оперувати більш вузькими і конкретними поняттями. Зараз, звузимо наш науковий пошук ще, до більш конкретної величини, до однієї із підстав групування правових стимулів, яка має прикладний характер і використовується у багатьох галузях права. Цю підставу формулюють так: "залежно від елемента структури норми права". У її межах виділяють такі види правових стимулів: факт-стимул (гіпотеза), суб'єктивне право, законний інтерес та ін. (диспозиція), заохочення (санкція). Найбільш складною за змістом, варіативністю конкретних правостимулюючих засобів, які можуть бути у ній закріплені є диспозиція правової норми. Тому розглянемо у даній роботі саме правостимулюючі диспозиції.

Суб'єктивне право та законний інтерес як стимулюючі елементи диспозиції правової норми. Згідно із наведеною у попередньому підрозділі класифікацією правових стимулів, останні в залежності від того, у якому елементі правової норми вони містяться, можуть бути суб'єктивними правами та законними інтересами.

Суб'єктивне право виступає стимулюючим елементом на рівні диспозиції правової норми. У юридичній літературі його визначають

як гарантовані правом вид та міру можливої або дозволеної поведінки особи [115, с. 345], або більш широко – як створювана та гарантована державою через норми об'єктивного права особлива юридична можливість діяти, яка дозволяє суб'єкту (як носію цієї можливості) вести себе певним чином, вимагати відповідної поведінки від інших осіб, користуватися певними соціальними благами, звертатися у необхідному випадку до компетентних органів держави за захистом – з метою задоволення особистих інтересів та потреб, які не вступають у супереч з суспільним [16, с. 145].

Інакше кажучи, з виникненням конкретних правовідносин суб'єктивні права реалізуються через правомочність уповноважених осіб, яка складається з таких елементів:

- а) можливості діяти особисто;
- б) можливості вимагати певної поведінки від зобов'язаної особи;
- в) можливості звертатися до компетентних державних органів заради застосування державного примусу в разі невиконання контрагентом своїх обов'язків;
- г) можливості користуватися соціальними благами на основі певного суб'єктивного права.

Таким чином, правомочність може виступати як: право на поведінку, право на вимагання, право на домагання, право на користування соціальними благами [115, с. 345].

Окрім суб'єктивного права стимулюючим засобом у диспозиції правової норми може бути і законний інтерес.

Законний інтерес – це відображене у об'єктивному праві або впливаючи із його загального змісту та у певній мірі гарантований державою простий юридичний дозвіл, який виражається у намаганні суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом, а також у деяких випадках звертатися за захистом до компетентних органів – з метою задоволення власних потреб, які не суперечать суспільним [32, с. 182].

Зміст законного інтересу складається із двох елементів (прагнень):

- а) користуватися конкретним соціальним благом;
- б) звертатися у необхідних випадках за захистом до компетентних органів держави або громадським організаціям. Сутність же його

го полягає у звичайному юридичному дозволі, закріпленому у об'єктивному праві або впливає із його загального змісту. Структурою законного інтересу виступає внутрішній зв'язок прагнень, той або інший спосіб зв'язку. Прагнення суб'єкта користуватися благом займає у змісті законного інтересу більш “високе положення”, тому у структурному аспекті зміст законного інтересу буде виглядати наступним чином: спочатку прагнення користуватися благом (основний елемент), а уже потім – прагнення звертатися до компетентних органів за захистом прагнення першого (формально-забезпечуючий елемент) [47, с. 219].

Отже, структура законного інтересу складається з двох елементів: прагнення суб'єкта користуватися конкретним соціальним благом та звертатися у необхідних випадках за захистом до компетентних органів держави або громадським організаціям.

Спільними характеристиками суб'єктивних прав та законних інтересів є те, що вони:

1. Обумовлені матеріальними та духовними умовами життя суспільства.

2. Сприяють розвитку та удосконаленню соціальних зв'язків, закріплюючи поєднання особистих та суспільних інтересів.

3. Мають регулятивне навантаження, будучи підспособами правового регулювання.

4. Передбачають задоволення власних інтересів особи, виступаючи своєрідними юридичними засобами (інструментами) реалізації даних інтересів, способами їх правового оформлення.

5. Мають диспозитивний характер.

6. Виступають у якості самостійних елементів правового статусу особи.

7. Представляють собою юридичні дозволи.

8. Їхнє здійснення пов'язується переважно з такою формою реалізації права, як використання.

9. Вони являються об'єктами правової охорони і захисту, гарантуються державою.

10. Визначають собою міру поведінки, є критеріями законності діянь [47, с. 184].

Вищезазначені характеристики зближують дані правові категорії, роблять їх “родинними”. Але поряд із загальними рисами

між суб'єктивними правами та законними інтересами є і відмінності.

Суб'єктивне право та законні інтереси не співпадають за своєю сутністю, змістом та структурою. Нетотожність їх визначається тим, що суб'єктивні права та законні інтереси – відмінні правові дозволи. Перший представляє собою особливий дозвіл, забезпечений конкретним юридичним обов'язком других осіб. Якщо ж перший дозвіл не має або не потребує юридично необхідної поведінки других осіб як засобу свого забезпечення, то він і не відноситься законодавцем до рангу суб'єктивного права.

Законний інтерес – юридичний дозвіл, який має, на відміну від суб'єктивного права, характер правового прагнення. Однак і законний інтерес можна вважати певною можливістю, але у більшості своєму соціальною, фактичною, а не правовою. Він відображає лише дозволеність дій і не більше того.

Якщо *сутність* суб'єктивного права полягає у юридично гарантованій та забезпеченій обов'язками інших осіб можливості, то *сутність* законного інтересу у простій дозволеності певної поведінки. Це своєрідне обмежене право, обмежена правова можливість. Йому протистоїть лише загальний юридичний обов'язок – поважати і не порушувати його, оскільки і сам він представляє собою правову можливість загального характеру.

Суб'єктивне право та законні інтереси не співпадають і по *змісту*, яке у першого складається із чотирьох можливостей (елементів), а у другого – тільки із двох. Суб'єктивне право – це можливість, яка дозволяє суб'єкту користуватися благом у межах, строго визначених законом. Законний інтерес – теж “можливість”, яка дозволяє суб'єкту користуватися благом, але без чітких меж дозволеної поведінки (виду та міри) і можливості вимоги певних дій від інших.

Відсутність такої конкретизації у законного інтересу пояснюється тим, що йому не відповідає чіткий юридичний обов'язок контрагентів, на відміну від суб'єктивних прав, які не можуть існувати без кореспондуючих їм обов'язків. Останні дозволяють усунути перепони на шляху задоволення інтересів, відображенні у суб'єктивних правах. При реалізації ж законних інтересів юридичні обов'язки не приймають участь у нейтралізації перешкод.

Законний інтерес – простий дозвіл, не заборона. Тому у нього “правомочність” виражається переважно у проханні. Елементи змісту законного інтересу носять характер прагнень, а не гарантованих можливостей. Звідси зв’язок законного інтересу з благом, а також із їхнім захистом більш віддалений, а ніж у суб’єктивного права.

Законний інтерес відрізняється від суб’єктивного права і за своєю *структурою*, яка виглядає менш чіткою, а ніж у суб’єктивного права. До того ж, у змісті законного інтересу усього два елементи (користуватися конкретним соціальним благом та звертатися у необхідних випадках за захистом до компетентних органів держави або громадським організаціям), а зв’язок між ними значно слабший, односторонній.

Прагнення користуватися соціальним благом – центральний елемент у змісті та структурі законного інтересу, бо тільки він здатний надати суб’єкту те, що йому потрібно для нормальної життєдіяльності, інакше кажучи, веде до досягнення певних благ. Але саме благо знаходиться поза змістом і структурі законного інтересу, виступає його об’єктом.

Прагнення звертатися у необхідних випадках за захистом є другим, але не менш важливим елементом у змісті у структурі законного інтересу. Він вступає у дію тоді, коли не в повній мірі здійснюється перший. Другий елемент виступає як би доповненням, ричагом реалізації першого, знаходячись у “резерві”. Завдяки йому інтерес і набуває характеру охоронюваного законом.

Отже, законний інтерес відрізняється від суб’єктивного права своєю сутністю, змістом і структурою. Побачимо це на конкретному прикладі. Візьмемо законний інтерес громадянина у наявності в аптеках медикаментів, які користуються підвищеним попитом. На відміну від суб’єктивного права, яке передбачає чотири можливості, забезпечені державою та юридичним обов’язком певних осіб та органів, носію даного законного інтересу жодним нормативним актом не закріплені ні можливість певної поведінки (придбати ці медикаменти), ні можливість вимагати конкретних дій від других осіб (вимагати від працівників аптеки надання у обов’язковому порядку цих медикаментів). Не встановлені тому, що законні інтереси – це тільки проста правова дозволеність, яка впливає із змісту законодавства,

яка реалізується якщо фактично є наявними необхідні умови для цього.

Отже, законний інтерес, на відміну від суб'єктивного права, є простою правовою дозволеністю, що має характер прагнення, у якій відсутня вимога діяти строго зафіксованим в законі чином і вимагати відповідної поведінки від інших осіб і яка не забезпечена конкретним юридичним обов'язком.

Це може бути **головним критерієм** для розмежування законних інтересів і суб'єктивних прав.

Г.Ф. Шершеневич відмічав, що суб'єктивне право є владою здійснювати свій інтерес, а наявність інтересу ще не створює права [116, с. 607–608].

Окрім того, розмежуванню суб'єктивного права і законного інтересу можуть допомогти **додаткові критерії**, які впливають із умов існування законних інтересів наряду із суб'єктивними правами.

У зв'язку із цим Г.В. Мальцев писав, що у суспільстві інтереси особи завжди багатогранні. Не усі вони можуть бути опосередковані в особливих суб'єктивних правах: по-перше, тому, що пов'язана із суб'єктивним правом можливість юридично посягати на певні блага, дії інших осіб не може бути у сучасних умовах забезпечена по відношенню до усіх людських інтересів; по-друге, можливості правової системи обмежені стосовно детального регламентування індивідуальних інтересів. Під правову регламентацію підпадають лише певні інтереси особи, які є життєво важливими для усіх членів суспільства (або частини), типовими [117, с. 134].

На підставі цих суджень можна виділити економічну, кількісну, якісну причини існування законних інтересів і відповідно **економічний, кількісний і якісний критерії їх відокремлення від суб'єктивних прав.**

Такі назви критеріям дали Н.С. Малєїн [118, с. 134] і З.В. Ромовская [119, с. 134], із чим цілком можна погодитися. Ми спробуємо дати цим критеріям ще й адекватне пояснення.

Економічний критерій в законних інтересах означає, що у них опосередковуються тільки ті інтереси, які не можна ще забезпечити матеріально, фінансово у тій мірі, як і суб'єктивні права.

Якісний критерій вказує на те, що у законних інтересах відображуються менш значущі потреби порівняно із тим, що закріп-

люються у суб'єктивних правах. Тобто деякі інтереси право “може” передбачити у суб'єктивних правах, але “не бажає”, бо у цьому немає необхідності як для держави, так і для носія даних інтересів. Це переважно суто індивідуальні, незначні, що не мають значення для загалу.

Інші інтереси право подеколи і “бажає” опосередкувати у суб'єктивних правах, але “не може”, хоча серед них можуть бути і суттєві, і життєво важливі. Справа тут полягає у тому, що право не може “поглибитись” у деякі сфери, зокрема, інтимну, яка не піддається юридичному нормуванню. Законодавець, встановлюючи загальні правила поведінки (які мають абстрактний характер), просто “не може” розповсюдити їх на усі конкретні життєві ситуації, умови, обставини та впливаючи із них інтереси, бо не усе конкретне може бути урегульоване загальними правилами.

Однак деякі інтереси, які залишилися за межами такого нормування, можуть знаходитися все ж у сфері правового регулювання, можуть відповідати духу закону, мати соціальне значення і тому повинні у необхідних випадках стати, разом із суб'єктивними правами, об'єктом правового захисту, тобто виступити у якості законних інтересів (наприклад, інтерес розлученого батька у тому, щоб дитина проживала саме із ним).

Тут право кількісно “не може” опосередкувати подібні інтереси у “глибину”, “не може” встановити раз і назавжди суб'єктивні права, бо їхня регулятивна функція буде безсильна і не буде мати сенсу на такій “глибині” (кількісний критерій).

Право також “не може” кількісно охопити усі інтереси у “ширину”, тобто не здатне наздогнати швидкоплинні суспільні інтереси. Воно майже завжди “відстає від життя” як при упорядкуванні соціальних зв'язків, так і при опосередкуванні багатьох інтересів. Законодавець часто не встигає “визнати” (закріпити законом) нові соціальні можливості, що з'явилися (також кількісний критерій). Це породжує прогалини в праві, що є своєрідною “хворобою” права.

Отже, ще одним критерієм відокремлення законних інтересів від суб'єктивних прав *кількісний критерій*. Він полягає у тому, що у законних інтересах опосередковуються інтереси, які право не встигло “перевести” у суб'єктивні права у зв'язку із швидкоплинністю суспільних відносин (неможливість опосередкувати інтереси у “ширину”

– правова прогалина) і які не можна типізувати у зв'язку із їх індивідуальністю, випадковістю, рідкістю тощо (неможливість опосередкувати інтереси у “глибину”).

Окрім основного та додаткових критеріїв існують й деякі *інші ознаки* розмежування законних інтересів і суб'єктивних прав. Зокрема, законні інтереси переважно формально у законодавстві не закріплюються, у той же час суб'єктивні права закріплені. Виходячи з цього останні мають свою чітку, встановлену законодавцем систему, що не скажеш про перші. На відміну від прав і свобод, підкреслює А.Г. Березнов, – зміст законного інтересу не визначений конкретно законодавцем. Це пов'язано з тим, що правові норми нездатні заздалегідь передбачити усі можливі життєві ситуації і, відповідно, не можуть і не повинні детально регламентувати вимоги особи на соціальні блага, які розвинулися і виникли вперше. На практиці при визначенні та захисті законних інтересів громадян державні органи звичайно звертаються до аналогії права і закону, або до поширюваного тлумачення правових норм [120, с. 265–266].

Між відповідними правовими категоріями можна провести розмежування і стосовно їхньої конкретності, визначеності. Якщо суб'єктивне право має індивідуально-визначений характер (визначені носії права, контрагент, усі основні атрибути поведінки – його міра, вид, обсяг, межі у часі та у просторі тощо) то законний інтерес не передбачені конкретними правовими приписами. Особливості змісту законних інтересів, на відміну від права, – пише Н.В. Вітрук, – полягає у тому, що межі правомочній законного інтересу чітко не сформульовані у конкретних правових нормах, а впливають із сукупності правових норм, діючих правових принципів, правових дефініцій [47, с. 231].

Узагальнивши усі перераховані судження можна навести такі *основні розбіжності між суб'єктивними правами та законними інтересами*:

1. Вони не співпадають за своєю сутністю, бо законні інтереси, на відміну від суб'єктивних прав, є звичайною правовою дозволеністю, яка має характер прагнення, у якій відсутня вказівка діяти чітко закріпленим у законі чином і вимагати відповідної поведінки від інших осіб, і яка не забезпечена конкретним юридичним обов'язком.

2. У законних інтересах опосередковуються тільки ті запити, які не можна ще забезпечити матеріально, фінансово (у тому ж обсязі як і суб'єктивні права).

3. У законних інтересах опосередковуються прагнення, які право не встигло “перевести” у суб'єктивні права у зв'язку із швидкоплинністю суспільних відносин (неможливість опосередкувати інтереси у “ширину” – правова прогалина) і які не можна типізувати у зв'язку із їх індивідуальністю, випадковістю, рідкістю тощо (неможливість опосередкувати інтереси у “глибину”).

4. У законних інтересах відображаються менш значущі потреби.

5. Законні інтереси переважно формально у законодавстві не закріплюються, не мають чіткої системи, менш конкретні, визначені.

Законні інтереси менше гарантовані, виступають менш досконалою формою опосередкування потреб суб'єктів [121, с. 151–158].

Поняття та співвідношення правових пільг та привілеїв.

Останні десятиріччя в Україні стрімкими темпами відбуваються докорінні зміни в усіх сферах суспільного життя. Зміни зачіпають не тільки звичайний людський уклад публічних та особистісних відносин, але й певним чином відбиваються на характеристиках елементів правової системи суспільства та механізмі дії на них права з боку держави. В умовах формування ринкових механізмів домінуючими у державному управлінні стають не адміністративні, а економічні методи, засновані на системі податків. У таких економічних умовах роль пільг підвищується, адже встановлення значної частини пільг пов'язане саме з податками у різних галузях господарства.

Пільга стає найбільш розповсюдженим та універсальним юридичним засобом вирівнювання статусу окремих соціальних категорій, груп населення, засобом соціальної допомоги та підтримки.

Одночасно розповсюдженими є випадки зловживання з боку державних органів та посадових осіб щодо встановлення, розповсюдження пільг.

Відповідно питання правових пільг має практичний характер, а відтак і теоретичне значення. Але, сучасна наука і досі не звернула належної уваги на інститут правових пільг, хоча життя все гостріше ставить питання про створення теорії правових пільг, у межах якої знайшли би свій вираз нагальні соціальні, економічні та інші проблеми.

Що ж таке правові пільги, яка їх історія становлення?

У епоху феодалізму виник такий правовий стимул, як “вольність”.

У Великому тлумачному словнику сучасної російської мови Д.Н. Ушаков “вольність” визначає як перевагу, право, пільгу [122, с. 93]. Первинне розуміння поняття “вольність” було пов’язане з містами, які тяготили своїм залежним становищем, стали купувати вольності. Місто, що отримало вольність, мало право на самоуправління. Це сприяло не тільки зародженню місцевого самоврядування, а й знищувало залежне становище громадян.

У середньовічній Франції місто могло стати комуною тільки з дозволу короля [123, с. 273].

У Німеччині XV ст. міста поділялися на три групи: імперські, княжі та вольні. Вольні міста викупали у феодалів певні гарантії своїх прав та привілеїв. Наприклад: право на заміщення посадових осіб міста та суддів при наявності певних підстав. Таким чином, місто позбувалося від влади сеньйорів. У подальшому в умовах феодальної роздробленості вони стали фактично незалежними республіками: Кьольн, Майнс, Страсбург.

Інститут вольностей був відомим і у Англії. Велика Хартія Вольностей 1215 року і до нині відноситься до списку чинних конституційних актів держави [124, с. 86]. Вона підтвердила дію усіх давніх вольностей, як на суші, так і на воді, які належать місту Лондон та іншим містечкам та портам.

Вольності мали не тільки міста, а й піддані королівства. У Біллі про права від 13 лютого 1689 року ми знаходимо деякі з них, зокрема:

- стягнення зборів на користь та у розпорядження корони можливе тільки з дозволу та у порядку, встановленому парламентом;
- кожний підданий має право звернення до короля;
- набір та утримання постійного війська у мирний час відбувається тільки зі згоди парламенту;
- вибори членів парламенту вільні;
- тільки присяжні вирішують долю людини;
- не допускається накладання надмірних штрафів або жорстких чи незвичайних покарань [78, с. 32–33].

Поширюване розуміння інституту вольностей ми знаходимо у джерелах права Американської республіки. Вступаючи у дружній союз для сумісного захисту, для забезпечення своїх вольностей, для загальної користі, кожен із штатів зберігає своє верховенство, свою свободу і незалежність, як й усю владу, усю юрисдикцію і усі права [125, с. 179].

У сучасний період вольності продовжують існувати. На наш погляд, **вільні економічні та офшорні зони** є історичними наступниками середньовічних вольних міст. За їхньої допомоги є можливим створення особливого правового режиму, при якому значно підвищується і виробнича, і трудова, і соціальна активність усіх суб'єктів права.

Термін “офшор” вперше з’явився в одній із газет східному узбережжю США наприкінці 50-х років. Він позначав фінансову організацію, яка уникнула державного контролю шляхом територіальної зміни своєї діяльності за межі досяжності податкових органів. Тому термін “офшор” первинно був не юридичним, а економіко-географічним.

Найбільш відомі у світі офшорні зони – це невеликі прибережні держави, які надають широкі податкові пільги іноземному капіталу і, як правило, не мають податкових угод з іншими державами. Наприклад: на Багамах, Кіпрі, Мальті створені пільгові умови для фінансової та торгівельно-посередницької діяльності громадян із будь-якої держави. Достатньо сказати, що там із середини 70-х початку 80-х років ХХ ст. відмінені прямі податки на будь-які доходи та прибуток, у тому числі і від операцій на фондових біржах та з нерухомістю. Не існує прямих податків на ввіз та вивіз капіталу, на реєстрацію фірм.

Вклади у діючі банки приймаються на будь-який строк у будь-якій конвертуємій валюті. Гарантується безстрокова тайна вкладів, прізвищ вкладників, спадкоємців і, на відміну від банків Швейцарії і Монако, не стягуються піклувальні внески.

Офшорна зона – це територія, на якій законодавчо дозволена комерційна діяльність нерезидентів держави у іноземній валюті у пільгових валютних, митних, податкових та адміністративних режимах. Чим ще приваблюють офшорні зони? Спрощеною процедурою реєстрації, можливістю придбання готової компанії з міні-

мальним уставним капіталом, відсутністю вимог по наданню фінансової звітності, можливістю здійснення платежів у будь-якій валюті без усіляких обмежень, анонімністю і конфіденційністю інформації.

Сьогодні офшорними територіями являються цілі європейські держави, наприклад, Люксембург, Ірландія, Мальта, швейцарський кантон Цуг.

В Україні термін “офшор” не прижився. Класичний відрізняється тим, що на його території забороняється виробнича діяльність нерезидентів, укладання контрактів з резидентами держави. Тому, для України феодальні вольності трансформувалися не в офшори, а вільні економічні зони (ВЕЗ). ВЕЗ мають спеціальний податковий режим, який характеризується: спрощена система оподаткування суб’єктів малого підприємництва, система оподаткування у вільних економічних зонах, система оподаткування у закритих адміністративно-територіальних утвореннях, угода про розподіл продукції).

Єдиного поняття ВЕЗ не існує, бо існує багато їх типів, які постійно змінюються з урахуванням вимог сьогодення. Наприклад, Кіотська конвенція 1973 року виділяє два типи зон:

а) комерційну, де відбувається тільки збереження товарів до продажу;

б) промислову, де можлива їх переробка [126, с. 127].

Світова практика створення ВЕЗ ґрунтується на основі принципів “територіальності” та “режимності”. У першому випадку ВЕЗ розглядають як конкретну, певну територію держави, що приймає, виокремлену із іншої її частини і характеризується особливим підбором пільг. “Режимна” концепція виходить із тотожності зони із преференціальним режимом, який надається певному виду підприємницької діяльності. При цьому географічне розташування суб’єкта господарювання не має значення. При “режимному” підході утворення ВЕЗ у режимі зони можуть діяти окремі підприємства, які підпадають під преференціальний режим, що надається певному виду зон. У будь-якому випадку, вільна економічна зона є частиною суверенної території держави, що приймає. ВЕЗ знаходиться під національною юрисдикцією держав, які вводять особливі пільгові, податкові, митні, валютні, трудові режими і створює вигідні умови для інвесту-

вання закордонного капіталу. Правове регулювання у таких районах, як і на території держави, яка приймає в цілому, здійснюється як на рівні внутрішнього законодавства, так і на рівні міжнародних актів [127, с. 10].

На сучасному етапі у світі діє, по різних підрахункам, від 400 до 2000 ВЕЗ. Великих успіхів у створенні ВЕЗ досягла Китайська Народна Республіка. Всесвітньо відомими ВЕЗ є: Шеньчжень, Чухай, Шаньтоу, Сяминь. У одній тільки зоні Шеньчжень за приблизно неповних сім років обсяг промисловості виріс більше ніж у 90 разів [128, с. 22].

Світовий досвід функціонування ВЕЗ довів, що найбільш ефективною зоною є та, що займає компактну територію. Наприклад, площа ВЕЗ “Масан” у Республіці Корея 0,8 кв. км., а у 1994 р. там було вироблено експортної продукції на суму 2,4 млрд. 178\$ [129, с. 38].

Окрім того, важливо не тільки проголосити ВЕЗ, але й створити зручні умови для інвесторів. Зони вимагають великих фінансових вкладів. За зарубіжним досвідом улаштування 1 квадратного кілометра експортно-виробничої зони вимагає вкладу близько 40–45 млн. 178\$.

Поміж тим, потенціал ВЕЗ великий. Подібно до середньовічних вольних міст, вільні економічні зони націлені на розвиток самоуправління. “Вольності” ВЕЗ дозволяють вирішувати глибинні завдання, які стоять перед суспільством. Їх привабливість обумовлена широким та ефективним використанням різноманітних пільг.

Саме тому наука виявляє не аби який інтерес до проблем правових пільг. Що ж таке **правова пільга**? Існує багато точок зору по даному питанню.

На думку Н.В. Вітрука, правові пільги це різновид соціальних прав громадян, які надаються деяким групам населення [130, с. 83].

Р.З. Лівшиц розглядає правові пільги як більш високий рівень прав для окремих груп громадян у порівнянні із загальним рівнем [131, с. 198].

В.М. Баранов звернув увагу на різний обсяг обов’язків. У його розумінні, правові пільги – це заохочувальне звільнення учасника суспільного життя від деяких встановлених нормами права обов’язків [33, с. 391].

На думку С.В. Мірошник, пільга – це право на полегшене виконання обов’язків. Вона, таким чином, як би “пристосовується” до обов’язків [78, с. 213].

На нашу думку, правові пільги як один із видів стимулювання в праві можуть розглядатися як спосіб координування інтересів особи та суспільства в цілому, раціонально поєднуючий інтереси усіх учасників суспільних відносин, що залежить від пріоритетів політики держави [132, с. 72–73].

Слід погодитися із думкою А.В. Малька, що правовим *пільгам притаманні наступні ознаки:*

По-перше, вони супроводжуються більш повним задоволенням інтересів суб’єктів, полегшенням умов їх життєдіяльності, що повинно здійснюватися у межах суспільних інтересів. При встановленні пільг законодавець ставить мету соціально захистити, покращити положення окремих осіб, перевести процес задоволення їх інтересів у більш сприятливий режим.

По-друге, правові пільги представляють собою виключення із загальних правил, відхилення від єдиних вимог нормативного характеру, виступають способом юридичної диференціації.

По-третє, правові пільги виступають правомірними виключеннями, законними вилученнями, встановленими компетентними органами у нормативних актах у відповідності із демократичними процедурами правотворчості. Пільги, як правило, фіксуються за допомогою нормативних, а не правозастосовчих актів. Заборона законом надавати пільги у індивідуальному порядку ставить за мету звести до мінімуму корисливі діяння, які можуть проявитися у цьому процесі [32, с. 235–236].

Слід додати, що правові пільги втілюють у собі принципи соціальної справедливості та рівності. Вони покликані компенсувати недоліки формальної рівності громадян. Характер і зміст правових пільг безпосередньо залежить від пріоритетів державної політики.

У певних випадках пільги можна розглядати як своєрідну плату держави за свої помилки, упущення, неналежне виконання обов’язків. До пільг такого роду слід віднести пільги, що надаються “чорнобильцям”, “афганцям”, особам, які приймають участь у воєнних діях тощо.

У переважній більшості життєвих ситуацій **пільга** – це право на полегшене виконання обов’язків. Вона, таким чином, як би “пристосовується” до обов’язків, слідує за ними. Інакше кажучи, пільга, на відміну від переваги, пов’язана не із суб’єктивним правом, а з юридичним обов’язком. Пільга це вторинне, субсидіарне право на полегшення умов виконання обов’язків або скорочення кількості обов’язків.

Правові пільги можна *класифікувати* за різними підставами.

1. В залежності від предмета правового регулювання виділяються пільги закріплені нормами:

- конституційного права;
- трудового права;
- фінансового права;
- цивільного права;
- земельного та інших галузей права.

2. В залежності від того, як державним органом і якого рівня приймаються нормативно-правові акти, які встановлюють виключення із загальних правил, розрізняють правові пільги:

- загальнодержавні;
- місцеві правові пільги.

3. В залежності від цільової направленості можна виділити:

- економічні пільги. У сучасний період вони відіграють особливу роль, так як являються одним із методів державного протекціонізму, ефективним інститутом захисту національних інтересів, який використовується для підтримки пріоритетних видів діяльності;
- соціальні пільги. Сьогодні вони, переважно, асоціюються з необхідністю захисту малозабезпечених верств населення.

4. В залежності від того, які функції виконують правові пільги, їх можна поділити на дві групи:

- компенсаційні. Вони встановлюються для тих фізичних осіб, які вимагають з боку держави особливої уваги та захисту з огляду на свій вік, стан здоров’я, специфічні умови перебування – пенсіонери, інваліди, багатодітні батьки тощо. Тут пільги покликані покращити соціально-економічні умови конкретних категорій громадян, їх матеріально-фінансове та побутове становище.

- стимулюючі. Вони стосуються тих суб'єктів, у діяльності яких зацікавлені держава та суспільство в цілому. Стимулюючу функцію покликані виконувати перш за все податкові пільги, встановлені з метою розвитку виробництва, підприємництва, фермерства, благодійності тощо [132, с. 54–64].

Специфічним різновидом правових пільг являються **привілеї**. У перекладі з латинського “привілею” є “спеціальний закон для особливої особи”. Словники тлумачать дане поняття як:

- 1) виключне право, перевага, що надається кому-небудь (державному органу або посадовій особі);
- 2) монопольне право на винахід; документ, що засвідчує та охороняє дане право [47, с. 259].

У юридичній літературі існують такі погляди на дефініцію відповідного поняття.

Російський вчений Д.І. Мейє визначив привілеї як право, що надається окремій особі, як вилучення із загального закону, яке встановлюється на його користь за виключенням [133, с. 34–36].

Відомий американський вчений Л. Мейзер визначає привілеї як перевагу, закріплену у законодавстві. На його думку, вона відрізняється стабільністю, за її допомогою вирішуються проблеми митної, соціальної та іншої політики [134, с. 27].

Російський правознавець А.В. Малько привілеї розуміє, як спеціальні (переважно виключні, монопольні) пільги для конкретних суб'єктів, і перш за все владних органів та посадових осіб, необхідні їм для найбільш повного і якісного здійснення певних обов'язків.

Особливості привілеїв полягають у наступному:

По-перше, якщо пільги покликані полегшити положення суб'єктів, то привілеї переважно орієнтовані на політичну еліту, на владні органи та посадових осіб.

По-друге, пільги розповсюджуються на широке коло осіб і мають більш широку сферу застосування. Привілеї ж є специфічними пільгами, це виключення із виключень. Їх не може бути багато, інакше привілеї “торпедують” основні принципи права – справедливість, рівноправність тощо.

По-третьє, якщо пільги характеризують спеціальний правовий статус суб'єктів, бо передбачаються головним чином для певних груп та прошарків населення (інвалідів, пенсіонерів, студентів та

ін.), то привілеї можуть встановлюватися як у спеціальному (дипломати, депутати, міністри та ін.), так і в індивідуальному статусах (Президент), бо вони у більшій мірі підтверджують виключність юридичних можливостей особливо відповідальних та інших осіб.

По-четверте, привілеї беручи до уваги, що вони є виключними правами, виступають більш деталізованими і персоніфікованими юридичними засобами, наступним у порівнянні з пільгами рівнем диференціації правового регулювання. Привілеї – це вилучення як із загальних, так із особливих норм права. Тому вони можуть співвідноситися між собою як категорії “особливе” (пільга) і “окреме” (привілей) [32, с. 230].

Складності у визначеності привілей пов’язані, переважно, з тим, що привілеї, як правило, розповсюджуються тільки на володарюючі осіб, бувають обґрунтовані й необґрунтовані. Обґрунтовані привілеї покликані створити умови, які забезпечують ефективне функціонування механізму державної влади. Поява необґрунтованих привілей – це наслідок зловживання владою.

Ми розглядаємо привілеї сьогодення, як різновид пільг і визначаємо як переваги, що надаються встановленому колу осіб в силу займаної посади. Іншими словами, привілеї пов’язані не із конкретною особистістю, а з конкретною посадою, наприклад: глави дипломатичних представництв мають такі привілеї, як право користуватися прапором на своїх будівлях, право на особисті засоби зв’язку та ін. [135, с. 64–69].

Імунітети як різновид правових пільг та привілеїв. Особливим різновидом пільг та привілеїв являються імунітети. “Імунітет” у перекладі з латинського – “звільнення”, “позбавлення”, “незалежність” [47, с. 261].

У юридичному сенсі імунітет, відповідно до словників, є виключним правом не підкорятися деяким загальним законам, надане особам, які займають особливе положення у державі [136, с. 152].

Серед науковців, так само, як правова природа правових пільг та привілеїв, не має однозначного тлумачення. Наприклад, А.В. Малько та С.Ю. Суменков визначає імунітет як виключне право осіб, які займають особливе положення у міждержавних, державних та суспільних відносинах, не підкоряється загальним законам [137, с. 17].

С.В. Мірошник вважає, що імунітет – це сукупність особливих прав, що надаються вищим посадовим особам держави і державі у цілому відповідно до норм міжнародного права і Конституцією держави.

У розділі 19 ст. V Конвенції про привілеї та імунітети Об'єднаних націй від 13 лютого 1946 р. привілеї та імунітети називаються “вилученнями та пільгами, які надаються, відповідно до міжнародного права, дипломатичним представникам [138; 139, с. 17]. Аналогічне роз'яснення міститься у Генеральному договорі про привілеї та імунітети Ради Європи від 2 вересня 1949 р., відповідно до ст. 2 якого привілеї та імунітети також визначаються як вилучення та пільги, перераховані у відповідному Договорі [140; 141, с. 152].

Деякі автори вважають таке визначення занадто вузьким. Вони відмічають, що існує імунітет свідка, завдяки якому ніхто не зобов'язаний свідчити проти себе, свого чоловіка та близьких родичів. Окрім того, існують й інші випадки звільнення від обов'язку давати покази свідка, мова іде про адвокатів, священників та інших громадян, які ніяких відповідних посад, пов'язаних із імунітетом, не займають. Тому, імунітети не можна пов'язувати лише з певним колом осіб, що займають ті чи інші посади. Це є більш широким поняттям, що охоплює юридичні засоби, що сприяють здійсненню не тільки міжнародних і державних, але й суспільних функцій [47, с. 264].

На нашу думку, з метою формулювання найбільш методологічно обґрунтованої дефініції поняття “імунітет”, слід виходити з етимології походження даного слова, а саме, з розуміння його, як “звільнення”. Тому, ми вважаємо, що **правовий імунітет** – це особливі пільги і привілеї, переважно пов'язані із звільненням передбачених нормами міжнародного права, законами держави осіб від певних обов'язків та відповідальності, що покликані забезпечити виконання ними певних функцій.

Отже, імунітети, як відмічалось вище, – це особливий вид привілеїв. Привілеї у свою чергу, є специфічним різновидом пільг, юридичних вилучень. Тому, імунітети, будучи специфічними різновидами пільг та привілеїв, безперечно, мають з ними *наступні загальні риси*:

По-перше, усі вони створюють особливий юридичний режим, дозволяють полегшати положення відповідних суб'єктів, розширюють

можливості по задоволенню тих або інших інтересів. Дійсно, на це направлені не тільки пільги та привілеї, але й імунітети. Зокрема, дипломатичний та депутатський імунітети також виконують дану роль.

По-друге, покликані бути правостимулюючими засобами, що спонукають до певної поведінки та позначають собою позитивну правову мотивацію.

По-третє, являються гарантіями соціально корисної діяльності, сприяють здійсненню тих чи інших обов'язків.

По-четверте, названі засоби являються своєрідними вилученнями, правомірними виключеннями для конкретних осіб, встановленими у спеціальних юридичних нормах.

По-п'яте, представляють собою форми прояву диференціації юридичного упорядкування соціальних зв'язків [32, с. 239].

Разом з тим імунітети мають *свої специфічні ознаки*, які дозволяють їх виділити у системі пільг та привілеїв, казати про їх самостійну юридичну природу.

По-перше, якщо привілеї у більшому ступені втілюються у перевагах, у так званих позитивних пільгах, то імунітети, навпаки – у вигляді негативних пільг (звільнення від виконання окремих обов'язків – сплати податків, імунітет свідків тощо, звільнення від відповідальності).

По-друге, метою імунітетів є забезпечення виконання міжнародних, державних та суспільних функцій, службових офіційних обов'язків. Так, у ст. 5 Протоколу до Генерального договору про привілеї та імунітети Ради Європи від 6 листопада 1952 р., встановлено, що привілеї та імунітети надаються представникам Членів не в особистих інтересах відповідних осіб, а для забезпечення незалежного виконання ними обов'язків, пов'язаних з Радою Європи. Відповідно до ст. 40 Статуту Ради Європи, прийнятого 5 травня 1949 р., Рада Європи, представники Членів та Секретаріат користуються на території Членів такими привілеями та імунітетами, які розумно необхідні для виконання ними своїх обов'язків [142]. Відповідно до ст. 6 Четвертого Протоколу до Генерального договору про привілеї та імунітети Ради Європи від 16 грудня 1961 р., привілеї та імунітети надаються суддям не для особистої користі, а з метою забезпечення незалежного здійснення свої функцій [140, с. 163, 145, 174].

Правовий імунітет не повинен мати абсолютного характеру. Він може бути у деяких випадках відмінений, обмежений або від нього можуть відмовитися самі володарі імунітету. Це пов'язано переважно із тим, що імунітет із законного та ефективного юридичного засобу перетворюється перешкоджаючий фактор. Про це говориться у ст. 11 Генерального договору про привілеї та імунітети Ради Європи від 2 вересня 1949 р., відповідно до якої Член Організації не тільки має право, але й зобов'язаний відмовитися від імунітету свого представника у кожному випадку, коли, на думку Члена Організації, імунітет перешкоджає відправленню правосуддя, і ця відмова може бути здійснення без шкоди для мети, з якою імунітет був наданий [140, с. 155].

По-третє, коло осіб, на яких розповсюджується імунітет, повинен бути чітко визначений у нормах міжнародного права, конституціях і законах. До кола таких осіб, як правило законодавець відносить дипломатичний та консульський корпус, Президента, депутатів, зареєстрованих кандидатів в депутати, Уповноваженого по правам людини, членів виборчих комісій, членів комісій по проведенню референдуму, голову Рахункової палати, суддів, народних присяжних, прокурорів та ін. [47, с. 264].

Носії ж інших пільг та привілеїв далеко не завжди так конкретно визначені у відповідному законодавстві, про що ми вели мову на початку відповідного підрозділу.

Запропоновані ознаки правових імунітетів доволі умовні, їм не можна надавати абсолютного значення, бо привілеї та імунітети тісно взаємопов'язані явища та поняття. До того ж чіткого розмежування між ними міжнародній договірній практиці, а рівно і у внутрішньодержавному законодавстві не проводиться. Напевно, дане положення пояснюється тим, що кожний імунітет як і кожний привілей не існує у “чистому” вигляді. Кожен із них представляє собою сукупність правил, наділених ознаками як імунітету, так і привілеї у власному значенні. Наприклад, правило отримання згоди на дачу дипломатичним агентом показів свідка, безперечно, представляє собою пільгу, додаткову гарантію, яка служить цілям забезпечення ефективного і безперешкодного виконання агентом своїх функцій – ознака імунітету. Разом із тим саме право відмовитися від дачі показів свідка також, безперечно, представляє вилучення із загального правила

обов'язку будь-якої особи дати такі покази на вимогу компетентних органів кримінального судочинства – ознака привілеї. Сукупність окреслених імунітетів та привілеїв разом із іншими пільгами та виключеннями й утворюють те, що називається у міжнародній доктрині і у теорії кримінального процесу “імунітетом свідка”. Аналогічним чином виходить, що й інші окремі різновиди імунітетів та привілеїв представляють собою сукупність правил, що наділені ознаками імунітету у власному розумінні та ознаками привілеїв [143, с. 155].

У науці спори виникають не тільки із приводу природи правових імунітетів, але їх класифікації. Правові імунітети доволі є різними. Їх можна класифікувати за різними підставами.

1. В залежності від природи реалізуємих ними функцій:

- міжнародні;
- державні;
- суспільні.

2. В залежності від сфери їхнього здійснення:

- міждержавні;
- внутрішньодержавні.

3. В залежності від їхнього характеру:

- матеріально-правові (напр., звільнення посадових осіб Ради Європи від оподаткування окладів, що виплачуються Радою Європи, фіскальні імунітети);
- процесуально-правові (напр., недоторканість народних депутатів, імунітет суддів, посадових осіб правоохоронних органів).

4. В залежності від того, які об'єкти забезпечує імунітет:

- особисту недоторканість;
- недоторканість службових та жилих приміщень;
- недоторканість майна, архівів та інших документів;
- імунітет свідків та ін.

5. За суб'єктами, які володіють правовим імунітетом:

- держави;
- дипломатичний;
- консульський;
- президентський;
- депутатський;
- міжнародних організацій;
- посадових осіб міжнародних організацій.

Коротко зупинимося на характеристиці останнього поділу правових імунітетів на окремі види.

У межах даної класифікації першим іде такий вид імунітету, як імунітет держави. **Імунітет держави** від іноземної юрисдикції – принцип міжнародного права, відповідно до якого державі та її органам не може бути пред'явлений позов до суду іноземної держави, а її майно не може бути піддано заходам примусового характеру.

Особливий вид правового імунітету – **дипломатичний імунітет**, під яким розуміють систему особливих пільг, які надаються дипломатичним представникам іноземних держав та їхнім співробітникам. Його правове регулювання здійснюється нормами міжнародного права, кодифікованими у Віденській конвенції про дипломатичні відносини 1961 р. та іншими міжнародними документами [144; 145, с. 510–528; 146, с. 299–303].

Дипломатичний імунітет включає в себе особливі права дипломатичних представництв, а також глав та персоналу даного дипломатичного представництва.

Дипломатичний імунітет представництва охоплює:

- недоторканість приміщень дипломатичного представництва (ст. 2 Віденської конвенції). Це означає, що влада держави перебування не має права входити до таких приміщень інакше, як з дозволу глави дипломатичного представництва. Приміщення представництв, предмети їхньої обстановки, майно, що знаходиться у них, а також засоби пересування користуються імунітетом від обшуків, арештів та інших виконавчих дій. Архіви та інші документи представництв недоторкані у будь-який час і незалежно від місця знаходження (ст. 24);
- свободу відносин із своєю державою;
- право вивішувати прапор та герб держави представника на будівлі дипломатичного представництва, звільнення від податків та зборів.

До дипломатичного імунітету також відносять:

- особисту недоторканість дипломатичного персоналу. Ці особи користуються особливим захистом держави перебування, не можуть бути піддані затриманню або арешту (ст. 29); Імунітет від кримінальної, цивільної, адміністративної юрисдикції: дипломатичного представника не може бути затримано або аре-

штовано, не може бути притягнуто до відповідальності у країні перебування; він не зобов'язаний давати покази у якості свідка;

- фінансовий імунітет: дипломатичний представник звільнюється від уплати усіх встановлених податків та зборів;
- податковий імунітет: дипломати та члени їх сімей звільнюються від уплати податкових податків з предметів особистого вжитку; особистий багаж дипломатичних працівників не підлягає податковому огляду.

Посольство, його співробітники та члени їхніх сімей зобов'язані поважати закони, а також традиції та звичаї держави перебування, утримуватися від будь-яких дій, які можуть бути розтлумачені як втручання у внутрішні справи держави перебування.

У дещо меншому обсязі, у порівнянні із дипломатичними представниками, дипломатичним імунітетом користуються консули та службовці міжнародних організацій, що визначається, зокрема, Конвенцією про привілеї та імунітети ООН 1946 р.

Консульський імунітет представляє сукупність пільг та переваг, що надаються консульським представникам у відповідності із Віденською конвенцією про консульські відносини 1963 р. [147; 144, с. 528–562; 148, с. 279–281] і включає наступне:

- користуються особистою недоторканістю, але на відміну від дипломатів, можуть бути затримані або арештовані у випадку переслідування за скоєння тяжкого злочину на основі набравшого чинності вироку суду;
- мають імунітет від юрисдикції тільки стосовно їхньої службової діяльності, як правило, вони можуть виступати відповідачами у суді по позовам про відшкодування шкоди, спричиненої дорожньо-транспортною пригодою;
- можуть відмовитися від дачі показів свідка лише по питанням, пов'язаних з їхньою службовою діяльністю;
- звільнюються від митних податків та досмотру.

Увагу учених, також, привертають **проблеми привілеїв та імунітетів міжнародних організацій** [149]. Термін “міжнародна організація” вживається у широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні мова йде про такі міжнародні інститути, як міжнародні конференції, міжнародні органи та власно міжнародні організації. У

вужькому розумінні поняття охоплює тільки міжнародні організації: міждержавні та поза урядові. Вони представляють собою об'єднання держав, створене на основі міжнародного договору для виконання певної мети, здійснення співробітництва у конкретних галузях міжнародних відносин, що має відповідну систему органів та наділене власною волею, відмінною від волі її членів [150, с. 28].

Статут ООН має дві статті, що містять принципи встановлення привілеїв та імунітетів, як самої Організації, та і її персоналу. Конкретизацію вони отримали у Конвенції про привілеї та імунітети ООН 1964 року, Конвенції про привілеї та імунітети спеціалізованих установ ООН, Конвенції про правоздатність, привілеї та імунітети регіональних міжнародних організацій. У відповідності із даними документами Об'єднані Нації, їхнє майно та актив, користуються імунітетом від будь-якої форми судового втручання, окрім випадків, коли організація сама відмовляється від імунітету у конкретному випадку. Приміщення ООН недоторкані. Майно та актив Об'єднаних Націй, не підлягає обшуку, конфіскації, експропріації і будь-якій іншій формі втручання шляхом виконавчих, адміністративних, судових, законодавчих або інших дій. Архіви Об'єднаних Націй та взагалі документи, що належать Організації або, що знаходяться у її користуванні, недоторкані, де б вони не знаходилися [47, с. 260].

Таким чином, імунітет міжнародних організацій практично співпадає із дипломатичним імунітетом.

Норми міжнародного права передбачають також **імунітет і для посадових осіб міжнародних організацій**. Відповідно до Конвенції про привілеї та імунітети ООН представникам Членів Організацій у головних та допоміжних органах Об'єднаними Націями, при виконанні ними своїх службових обов'язків і під час подорожі до місця засідання та назад, надаються наступні імунітети:

- імунітет від особистого арешту або затримання і від накладання арешту на особистий багаж, а також судово-процесуальний імунітет по відношенню до усього сказаного, написаного або скоєного ними у якості представників;
- недоторканість усіх паперів та документів;
- ті самі імунітети по відношенню до особистого багажу, які надаються дипломатичним представникам;

- інші імунітети, що не суперечать вищезазначеним, якими користуються дипломатичні представники.

Аналогічні імунітети мають спеціалізовані установи ООН, їх посадові особи.

Останні роки активізувалася діяльність міжнародних організацій (ООН, ОБРС), по підтримці та поновленню міжнародного миру та безпеки. Стало необхідним визначити статус миротворчих сил. З точки зору міжнародного права, війська ООН, що безпосередньо беруть участь у воєнних діях, розглядаються як **комбатанти**. Їхній правовий статус визначається відповідними резолюціями Ради Безпеки ООН, договорами з державами, які виділяють війська для участі в операціях. У цих документах закріплюються права, обов'язки, привілеї та імунітети миротворців. До числа *основних привілеїв відносять*, наприклад, такі:

- звільнення від сплати податків на грошове утримання та винагороди, отримані від ООН або своєї держави;
- ввіз без мита особистих речей при прибутті на службу;
- вільний вивіз іноземної валюти, отриманої у вигляді грошового утримання та винагороди, отримані від ООН або своєї держави;
- носіння національної військової форми;
- підпадання під юрисдикцію своєї держави стосовно того, що стосується кримінальних покарань, які могли бути скоєні ними на території держави, де проводилася операція [78, с. 262–263].

Аналіз міжнародних конвенцій дозволяє зробити наступні висновки:

- міжнародні організації, а також персонал міжнародних організацій відповідно до норм міжнародного права наділені імунітетом, необхідним для виконання своїх службових функцій;
- імунітет міжнародних організацій і посадових осіб міжнародних організацій за обсягом та змістом практично співпадають з імунітетом дипломатичним;
- посадові особи не тільки мають право, але й зобов'язані відмовитися від імунітету свого представника у кожному випадку, коли, на думку Члена Організації, імунітет перешкоджає відправленню правосуддя, при цьому ця відмова може бути

зроблена без шкоди для мети, за для якої імунітет був наданий.

Новим видом імунітету для України є **президентський імунітет**. Стаття 105 Конституції України передбачає недоторканність Президента України на час виконання повноважень. Виключенням, є усунення з поста в порядку імпічменту – це одна з підстав дострокового припинення повноважень Президента України, яке може бути здійснено Верховною Радою України у разі вчинення ним державної зради або іншого злочину (ст. 111 Конституції України) [66].

Хоча, заради справедливості, слід відмітити, Конституція встановлює вельми складний порядок притягнення до кримінальної відповідальності Президента України. Його практично не можна виконати при будь-яких обставинах. І в цьому сенсі імунітет Президента України абсолютний, а відтак, недемократичний, несправедливий. Необхідно спростити технологію його реалізації, і до того ж, нарешті, прийняти необхідні для цього процесуальні норми, яких не існує і до нині.

Найбільш дискусійним на сьогоднішній день є **депутатський імунітет**, який можна розглядати у якості додаткової гарантії законності застосування до депутатів заходів державного примусу. Він є характерною рисою статусу представника законодавчої влади практично в усіх країнах світу. Наприклад, ст. 26 Конституції Французької республіки від 4 жовтня 1958 р. говорить, що ні один член Парламенту не може бути підтверджений переслідуванню, арешту, розшуку або суду за висловлення думок або за участь у голосуванні при виконанні ним своїх обов'язків [123, с. 387].

В Австрії без згоди Національної ради члени Національної ради можуть бути піддані офіційному переслідуванню за кримінально карані діяння тільки у тому випадку, якщо це діяння явно не пов'язане з політичною діяльністю даного депутату [47, с. 269].

Відповідно до ст. 80 Конституції України народним депутатам України гарантується депутатська недоторканість. Народні депутати України не можуть бути без згоди Верховної Ради України притягненні до кримінальної відповідальності, затримані чи заарештовані [66].

Таким чином, *імунітет як різновид привілеїв включає наступні привабливі для особи моменти:*

- імунітет обумовлений характером діяльності особи, тобто особа займає високу державну посаду або виконує важливі суспільні функції відповідно до норм міжнародного права;
- імунітет означає також, що якщо особа займає високе місце в ієрархії посад, то вона отримує і відповідну винагороду та додаткові переваги;
- імунітет створює для особи режим правової недоторканості [151, с. 268–274].

Розділ 2

ЗАГАЛЬНО-ПРАВОВА ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ

2.1. Тлумачення правового стимулювання у сучасній юриспруденції

Можливість стимулювання різнобічних соціальних процесів завжди викликала певний суспільний інтерес. Іще з давніх часів державні мужі з метою активізації діяльності людей застосовували різноманітні інструменти: пряме насильство (репресії), ідеологічне шахрайство, а також право. Як свідчить історія, правове стимулювання є одним із найбільш ефективних легальних і одночасно легітимних способів впливу на поведінку особи, який дозволяє підтримувати на належному рівні соціально-корисну поведінку суб'єкта, підштовхує її до самовдосконалення й особистісного росту.

Сучасний процес гуманізації правової системи України надав особливого практичного значення засобам стимулювання. Оскільки, в механізмі правового впливу вони є найдійовішими позитивними інструментами налагодження суспільного життя, спонукають інститути громадянського суспільства до самоорганізації та саморозвитку.

У чому ж виявляється позитивна дія засобів правового стимулювання, а також, який вкладають зміст у відповідне поняття вітчизняні та зарубіжні науковці, з'ясуємо почавши наше дослідження із семантичного значення слова “стимулювання”.

У Великому тлумачному словнику сучасної української мови “стимулювання” тлумачиться як дія, або означає давати стимул чи бути стимулом до чого-небудь; прискорювати, посилювати, поліпшувати здійснення чого-небудь [152, с. 1195]. Отже, категорія “стимулювання” пов'язана з поняттям “стимул”. Більше того, слід вказати і на те, що стимулювання є однокореневим із словом “стимул”.

На спорідненості названих слів акцентують увагу й деякі науковці, які *співставляють стимулювання із стимулом загалом, або певними його видами*, як то: винагорода, заохочення тощо (Венедіктов С.В., Гудімов М.В., Охотський Є.В., Торган К.Е., Якушин Я.С. та інші) [85; 153, с. 235–236; 154, с. 8; 41, с. 6, 8]. Наприклад,

Я.С. Якушин ототожнює стимулювання виключно із винагородою працівників у залежності від затраченої праці та її результатів [154, с. 8]; М.В. Гудімов – із усіма стимулами, що встановленні у нормативному порядку [79, с. 25].

М. Дей фактично підтримуючи точку зору М.В. Гудімова бачить стимулювання у якості інструменту формування правоактивної поведінки працівників, шляхом встановлення для них додаткових позитивних наслідків [155, с. 105]. Такими інструментами називає автор – моральні та матеріальні стимули, які закріплені в нормі права.

Але, ми вважаємо, що наведені точки зору не є прийнятними, оскільки зведення стимулювання до стимулу або до одного із його видів, невілює саму можливість існування стимулювання у якості самостійного правового явища, яке має свій специфічний зміст та механізм впливу на суспільні процеси.

Дещо по іншому розставляє акценти, у питанні співвідношення “стимулювання – стимул – заохочення”, С.В. Венедіктов. На прикладі службово-трудої діяльності працівників органів внутрішніх справ доводить, що стимулювання є системою застосовуваних спеціально уповноваженими суб’єктами *заходів морального і матеріального характеру, пов’язаних з публічним проявом пошани до особи рядового чи начальницького складу за успішне і сумлінне виконання своїх посадових обов’язків та досягнуті результати в службово-трудої діяльності* [156, с. 31]. Окрім того, на відміну від попередніх авторів, стимулювання із заохоченням науковець співвідносить, як ціле та частину. На його думку, стимулювання – процес безперервний і націлений на більш загальний кінцевий результат. *Заохочення – частина стимулювання*, окремий захід, здійснюваний в його межах. Якщо стимул – “спонукаюча причина”, то заохочення – “схвалення, нагорода, сприяння” [157, с. 150, 710], які перебувають у межах даної спонукаючої причини. Заохочення – це засіб, спосіб, прийом, метод стимулювання. Юридична природа заохочення означає його нормативне відображення. Воно повинно бути своєчасним, важливим, вагомим. Заохочення застосовується таким чином, щоб воно стало реальним стимулом для досягнення високих результатів. У цьому аспекті заохочення є видом (формою) стимулювання. Заохочення, як і стимулювання, може бути індивідуальним і колективним, а за змістом – моральним, матеріальним або змішаним [158, с. 343].

З вищезазначеного випливає, що стимулювання є системою певних засобів (матеріальних та моральних) за допомогою яких і досягаються цілі діяльності. При цьому, заохочення може відігравати різну роль у процесі стимулювання, зокрема, може виступати і у ролі такого засобу стимулювання.

Наведену вище позицію в певній мірі підтримує і провідний російський науковець С.С. Алексєєв, який процес стимулювання розуміє, як систему заохочувальних заходів передбачених нормами права, де знаходять своє відображення різноманітні стимули [159, с. 124; 155, с. 106].

Стосовно наведених точок зору висловимо застереження, що заохочення є одним із видів стимулу, відповідно, процес стимулювання не може обмежуватися виключно застосуванням засобів заохочення. Окрім заохочення, спонукаючими причинами до здійснення соціально-активної правомірної поведінки особи можуть виступати: суб'єктивні права, законні інтереси, пільги, переваги, привілеї, правові імунітети тощо.

Дещо ширше розуміє поняття “стимулювання” К.Е. Торган, який пише, – стимулювання проявляється або у *створенні умов* для певної діяльності, або у *наданні певних благ у якості заохочення* за досягнуті результати [41, с. 6, 8]. В даному випадку науковець поєднує стимулювання з умовами діяльності та благами у формі заохочення, які отримує особа за досягнуті результати в процесі такої діяльності. Але, на наш погляд, відповідна точка зору стосувалася процесу стимулювання за радянські часи, і тому є достатньо звуженою, не відображає можливого всеохоплюючого характеру стимулювання у межах всього суспільства. Крім цього, автор не конкретизує які саме блага може отримати особа у якості заохочення.

Виключно до умов здійснення діяльності зводить стимулювання Є.В. Охотський. На його переконання, передумовою високоефективної, якісної праці працівника одночасно повинні виступати моральні та матеріальні фактори. Оскільки, самі по собі моральні не можуть стимулювати трудової діяльності. [153, с. 235–236]. Однак, їх реалізація залежить від самого працівника, його потреб та міри їхньої задоволення. Задоволення працівником своїх потреб є джерело розвитку особистості. Водночас потреби людини залежать від рівня її розвитку. Чим вище рівень розвитку, тим вищим є рівень потреб, тим

яскравіше виражена мотивація до праці, тим сильнішим є прагнення до професійного розвитку незалежно від виду діяльності.

Провідний фахівець з теорії адміністративного права В.Б. Авер'янов, також привертає увагу до такої характеристики стимулювання, як спонукаючого фактору. Зазначаючи, що стимулювання праці державних службовців має широкий спектр правових, економічних, соціальних і моральних аспектів, які спрямовують на адекватну оцінку кінцевих результатів їх праці та визначення відповідної винагороди за працю [160, с. 181].

Загальним для наведених вище тверджень є те, що процес стимулювання тісно пов'язаний із стимулами. Будучи закріпленими в нормах права, останні відіграють роль правових засобів (інструментів) за допомогою яких формується правомірна поведінка особи. Однак, нормативне закріплення матеріальних та моральних стимулів не обов'язково стає тією рушійною силою, що спонукає особу до дії. Існують й інші фактори, які впливають на свідомість особи, примушують її діяти у певному напрямі. Тому, окрема група науковців (Гудімов М.В., Карлін М.І., Лико І.Я., Мазур Н.О., Малько О.В. та інші), висвітлюючи взаємозв'язок стимулювання із стимулом наполягає на необхідності в процесі стимулювання враховувати такі суб'єктивні фактори, як: потреби, інтереси та мотиви особи [79, с. 25; 69, с. 12; 21, с. 8; 23, с. 6; 26, с. 44]. Так, М.І. Карлін вважає, що стимулювання праці — це механізм використання певних груп стимулів, які націлені на окремі інтереси працівників (або матеріальні, або моральні, або соціальні). У свою чергу інтерес, на переконання науковця, є тією рушійною силою, що підштовхує людину до активної правомірної діяльності.

Інтерес за Р.Е. Гукасяном – це об'єктивно існуюча соціальна потреба, обумовлена статусом особи (чи спільноти) у суспільстві й спрямована на створення необхідних соціальних умов, що сприяють самоутвердженню і подальшому розвитку особистості (чи спільноти). Будучи усвідомленим, інтерес стає стимулом діяльності [161, с. 16; 162, с. 139].

Інтерес, як суто правова категорія, є можливістю особи, що зумовлена її власними потребами вчиняти певні дії, які прямо не передбачені законом. Однак, можливість вчинення дії впливає із загальних засад чинного законодавства та окремих його галузей, а також

відсутності прямої заборони діяти певним чином [163, с. 144]. Інтерес являється ланкою, що поєднує право з реальними відносинами, поведінкою особи, яка приймає участь у правореалізації.

У свою чергу потреби людини, є основою для її інтересів. Так, учений В.І. Прокопенко, головною рушійною силою, що спонукає людину до здійснення певної діяльності називає потребу. Саме усвідомлена потреба, – пише автор, – перетворюється у свідому мету і визначає поведінку, активність особи [164, с. 409; 158, с. 341]. Вони становлять джерело діяльності людини. Суспільство або соціальна група впливаючи на процес формування та задоволення потреб особистості, одержує можливість спрямовувати її життєві орієнтації та поведінку в той чи інший бік. Такий процес може використовуватися як фактор формування свідомості та регулювання поведінки особистості [165, с. 308–309]. Отже, потреби та інтереси відіграють роль рушійних факторів для певної діяльності та поведінки особи.

Врахування потреб та інтересів особи дозволяє суб'єкту стимулювання зацікавлювати та направляти її діяльність у необхідне русло. Відповідно, зацікавленість особи у результатах своєї діяльності є основою дієвості мотивів та стимулів, які при цьому використовуються. Стимулюючий ефект зовнішнього впливу залежить від характеру відображення потреб та інтересів особи. Поведінка особи визначається, перш за все, не правом, а саме інтересами та потребами, які перетворюються у стимул її діяльності. Відображені у нормі права, інтереси та потреби здійснюють вплив на свідомість та поведінку особи, зацікавлюють її. Тим самим дозволяють стимулюючому суб'єкту (органу, посадовій особі, державі) здійснювати ефективне стимулювання діяльності стимулюємого суб'єкта (особи, групи осіб тощо).

Необхідно погодитись і з І.Я. Лико, яка вказує, що стимулювання охоплює формування та відбір якісно нових стимулів, шляхом вивчення мотивів – потреб працівника, його ідеалів, цінностей та прагнень, котрі б враховували проблеми сьогодення та скеровували трудову активність працівника до ефективної праці [21, с. 8].

Н.О. Мазур, поділяючи точку зору І.Я. Лико, стимулювання розглядає як процес вибору та застосування стимулів здатних сформувати у людини систему мотивів до очікуваних дій [23, с. 6].

Аналізуючи вищезазначені наукові позиції авторів слід погодитись з тим, що стимул повинен закріплювати те, що для людини важливо. Адже, з розвитком суспільства змінюються цінності, виникають нові потреби та інтереси. Це викликає потребу у виробленні нових стимулів, які б зацікавлювали особу, спонукали її до дій. Відповідно, при здійсненні стимулювання з метою досягнення поставлених цілей, необхідно враховувати проблеми, які існують у сучасний період, аналізувати їх та формувати нові стимули. Стимулювання полягає у вмінні визначити місце стимулів у поведінці особи чи колективу, сферу, ефективність їх дії, форми найкращого поєднання. При цьому, важливо враховувати динаміку стимулів, інтересів і потреб людей, співвідношення між ними залежно від змін, що відбуваються у суспільному житті, житті трудового колективу та конкретного працівника [166, с. 28].

На основі наведеного можна зробити висновок, що стимулювання та стимул взаємопов'язані категорії. Стимул, ззовні впливає на свідомість та психіку людини і тим самим породжує мотивацію її поведінки. Наявність стимулу мотивує поведінку особи, зацікавлює і спонукає до дії з метою задоволення, як суспільних, так і власних потреб та інтересів. Отже, стимулювання яке відбувається для активізації діяльності особи, здійснюється із застосуванням стимулів. У свою чергу, стимули виступають тими інструментами за допомогою яких досягається мета стимулювання.

Беручи до уваги наведені аргументи погодимося із О.В. Малько, який правове стимулювання розглядає як процес впливу правових стимулів на інтереси суб'єктів. І, не ототожнюючи категорії “правовий стимул” та “правове стимулювання” підкреслює їх взаємозв'язок, говорячи – “друге – процес дії першого” [2, с. 61].

Таким чином, стимул та стимулювання співвідносяться між собою як причина і наслідок.

Інша група авторів (С.С. Огірок, Ю.Н. Старілов, І.М. Попова, А.О. Ручка, М.А. Сакада, О.В. Чумаченко та інші), зміст правового стимулювання доповнюють такою характеристикою, як можливість здійснювати *певний вплив* на особу та її діяльність [14, с. 10, 12; 167, с. 418; 10, с. 5; 28, с. 58; 22, с. 6]. Наприклад, Ю.Н. Старілов досліджуючи стимулювання з точки зору державно-службової діяльності вказує, що воно представляє собою вплив суб'єктів (посадової осо-

би, органу і т.д.) на потреби, інтереси, свідомість, волю, практичну поведінку службовця, а отже на результати його управлінської праці, державно-службової діяльності [167, с. 418]. Але, у такому разі стає незрозумілим, – у чому саме виражається вплив стимулюючого суб'єкта?

Аналогічні думки висловлює й О.В. Чумаченко. Зазначаючи, що стимулювання праці є специфічним типом управлінського впливу на трудову діяльність учасників виробництва на основі регулювання умов їх життєдіяльності, за допомогою застосування заходів стимулювання для задоволення потреб [22, с. 6].

Об'єднує наведені судження Ю.Н. Старілова та О.В. Чумаченка те, що вони розкривають стимулювання як суто управлінську категорію. Відповідно науковці вказують, що стимулюючий вплив на поведінку особи здійснюється з боку перш за все держави, що на нашу току зору є не зовсім вірним і звужує поняття стимулюючого впливу в цілому.

Фактично приєднуючись до вищенаведених точок зору і М.М. Конін. На думку науковця стимулювання – це процес прогресивного розвитку суспільства позитивними засобами, бере свій початок з методів управління, зокрема методу переконання [168, С. 109–112]. Автор, доводячи взаємозв'язок переконання та стимулювання, як загальних основних методів управління приходить до висновку, що стимулювання здійснює позитивно-організуючу роль в управлінні суспільством і є відокремленим, самостійним явищем [169, с. 283–285]. Поділяє таку точку зору й О.В. Малько вказуючи, що переконання, як універсальний метод соціального управління покладається в основу правового регулювання, фундаментує його, пронизує своєю (притаманною йому) специфічною силою. Правове стимулювання “замішано” на переконанні, на такому психологічному впливі, коли суб'єкт обирає, віддає перевагу більш переконливим (більш зацікавленим) у цьому розумінні правовим інструментам і характеру поведінки [26, с. 6].

Безперечно, можна погодитися з тим, що стимулюючи особу до вчинення певних дій уповноважені суб'єкти впливають на її психологію, а отже переконують, і тим самим спонукають до вчинення правомірного діяння, перш за все, з метою задоволення інтересів та потреб держави та суспільства. Але слід мати на увазі, що управлін-

ська діяльність – це функція держави та її органів. Суб'єктами ж правового стимулювання можуть бути, на наш погляд, як держава, так й інші суб'єкти права.

Великий тлумачний словник сучасної української мови слово “вплив” визначає як дію, яку певна особа чи предмет або явище виявляє стосовно іншої особи чи предмета [152, с. 160]. Отже, до цього така дія не обов'язково повинна виходити з боку певної посадової особи чи органу (управляючого). У даному випадку слід погодитись з позицією І.М. Попової, яка вказує, що стимулювання не являється одним із способів управління, які існують поряд з правовими, політичними та економічними методами управління. На її думку, стимулювання є способом опосередкованого впливу на особу, при якому останній надається можливість свідомого вибору вчинку у відповідності з індивідуальним уподобанням [10, с. 5].

Цікавою з цього приводу є позиція С.С. Алексєєва, який вважає, що стимулювання присутнє при інформаційному та ціннісно-орієнтаційному впливі. Воно, як і примус, характеризує іншу площину – юридичний вплив, тобто правове регулювання [170, с. 210–211; 2, с. 29]. У даному випадку, автор не просто розглядає стимулювання як юридичний вплив, а й ототожнює такий вплив з правовим регулюванням. Вказує на єдність таких категорій як “стимулювання”, “правове регулювання” та “правовий вплив”.

Зупиняючись на характеристиці категорій “правовий вплив” та “правове регулювання” необхідно підкреслити, що серед наукових праць теоретиків-правознавців можна зустріти різні точки зору щодо їх сутності, співвідношення. Так, на думку О.Ф. Мельничук ці категорії не слід ототожнювати. Автор зосереджує свою увагу на походженні даних категорій й відзначає, що термін “регулювання” походить від латинського слова “regulo” – правило, і означає впорядкування. В свою чергу термін “вплив” означає вплив на що-небудь за допомогою системи дій. Зважаючи на таке загальне трактування даних категорій науковець підкреслює, що правовий вплив – це дія права на широке коло суспільних відносин, свідомість і поведінку людей за допомогою як правових, так і не правових засобів. При цьому, вказує, що правовий вплив на людей здійснюється за допомогою двох каналів:

1) інформаційного – за допомогою правових норм до учасників доводиться позиція держави про дозволена, необхідну чи заборонену поведінку;

2) ціннісно-орієнтаційного – за допомогою права здійснюється засвоєння суспільством його цінностей, що переходять з покоління в покоління [171, с. 269–270]. В даному випадку автор виходить з розуміння впливу як дії права, що здійснюється на інформаційному та ціннісно-орієнтаційному рівні.

Не заперечуючи в цілому вищенаведену точку зору, слід вказати, що в теорії права під дією права зазвичай розуміють його інформаційний, ціннісно-мотиваційний і безпосередньо регулюючий вплив на суспільні відносини у межах певного простору, часу і кола осіб [172, с. 443; 173, с. 414]. Таке розуміння дії права вказує на те, що воно заключається як у інформаційному та ціннісно-мотиваційному так і праворегулюючому впливі, де останнє відображає динамічну роль права. Неможна не погодитись, що правове регулювання є змістовною стороною дії права. Адже саме при праворегулюючому впливі право організує поведінку учасників суспільних відносин й заставляє їх діяти у відповідних рамках. З огляду зазначеного впливає, що вплив будучи дією права охоплює поняття “правове регулювання”.

У науковій літературі зазвичай правове регулювання розуміють як форму владного юридичного впливу на суспільні відносини, що здійснюється державою за допомогою всіх правових засобів з метою їх упорядкування, закріплення і забезпечення. Тоді як правовий вплив представляє собою взятий в єдності й різноманітності весь процес впливу права на суспільне життя, свідомість і поведінку людей за допомогою соціальних, ідеологічних, інформаційних та юридичних механізмів [174, с. 543]. Принципова різниця між даними категоріями полягає в тому, що:

- *по-перше*, предметом правового впливу є коло економічних, політичних, соціальних та інших відносин, що безпосередньо правом не врегульовані, але на які воно впливає. Предметом ж правового регулювання є найважливіші, з точки зору держави, суспільні відносини, що об’єктивно потребують і піддаються юридичному регулюванню, і сторони яких виступають їх свідомими та вольовими учасниками [5, с. 290–291].

- *по-друге*, правове регулювання як спеціально-юридичний вплив на відміну від правового впливу пов'язано з встановленням конкретних прав і обов'язків суб'єктів, з прямою вказівкою на необхідне і можливе. Якщо перше означає здійснення правових норм через правовідносини, то інше – не обов'язково. Звідси правове регулювання означає також і правовий вплив, але правовий вплив не завжди означає свідоме нормування суспільних відносин [2, с. 27];
- *по-третє*, якщо правове регулювання здійснюється за допомогою виключно юридичних засобів, то правовий вплив – за допомогою і не юридичних – ідеологічних, психологічних, інформаційних та інших механізмів [171, с. 270].

Отже, за головними особливостями свого змісту правовий вплив є не специфічно правовим, а загальним, у якому діє не право як сукупність правових норм, а “дух”, ідея права, простежується вплив права на систему суспільних відносин, на її правову свідомість і культуру.

Правовий вплив – це перш за все вплив права на свідомість людей шляхом встановлення прав та обов'язків. Коли зміст права проходить через свідомість людей, він стає правосвідомістю. Тобто, виробляється певний стандарт поведінки, формується загальна нормативна культура як безпосередні передумови законослухняності громадян. Правовий вплив здійснюється не тільки правовими засобами, а й рядом неюридичних засобів – соціальних, ідеологічних, психологічних та інших. Відповідно у правовому впливі не завжди є точна юридична міра, тоді як для правового регулювання вона обов'язкова [174, с. 542].

Виходячи з вищесказаного слід погодитись з С.С. Алексеєвим який вказує, що специфічним для права, безпосередньо-юридичним правовим впливом є правове регулювання [175, с. 227]. При цьому, автор підкреслює, що в реальному житті духовний, ідеологічний, психологічний вплив права взаємопов'язаний, поєднується із спеціально-юридичним правовим регулюванням. Вплив на суспільні відносини, на поведінку людей спеціально-юридичними засобами в свою чергу здійснює вплив на духовно-моральну, ідеологічну сторону життя.

Фактично такої ж точки зору дотримуються М.М. Рассолов, В.О. Лучин та Б.С. Ебзеєв, які вказують, що в структурі правового впливу значне місце займають правосвідомість, правова культура, правові принципи, правотворчий процес і, беззаперечно, механізм правового регулювання. Утворюючи при цьому цілісну систему, діючи в комплексі, правові явища здійснюють правовий вплив на свідомість та поведінку особи [176, с. 339–340].

До вищеназваних науковців приєднується і О.Ф. Скакун яка вважає, що правовий вплив з усією його багатоманітністю здійснюється на суспільне життя, на свідомість та поведінку людей за допомогою правових і неправових засобів. При цьому, правознавець зазначає, що правовий вплив здійснюється на людину двома шляхами: інформаційним і ціннісно-орієнтаційним, а також завдяки вихованню – пропаганді правових знань, юридичній освіті [4, с. 350].

Отже, з вищенаведеного можна сказати, що правове регулювання є частиною більш широкої за змістом правової категорії “правовий вплив”, яка включає різні форми (правові і не правові) впливу, у тому числі й правове регулювання. Правовий вплив та правове регулювання є взаємопов’язаними категоріями, між ними існує родовидовий зв’язок, де родом є правовий вплив, а видом – правове регулювання.

Відносно категорій “правове стимулювання” та “правове регулювання”, перш за все, необхідно вказати, що якщо перше розглядати як правовий вплив, то, відповідно їх співвідношення буде аналогічним співвідношенню “правовий вплив” та “правове регулювання”. Однак слід підкреслити, що правове регулювання маючи механізм дієвого юридичного впливу забезпечує ефективний процес стимулювання. Це виходить з того, що стимулювання поведінки особи зазвичай здійснюється через систему державно-забезпечувальних правових засобів, зокрема норм права, які гарантуються державою та передбачають застосування примусу у разі порушення встановленого правила поведінки.

Ціль правового регулювання – створення системи упорядкованих суспільних відносин – суспільного порядку в якому зацікавлений весь народ. Однак, правомірна діяльність особи здійснюється не стільки під впливом застосування державно-примусових заходів, скільки є результатом дії матеріальних та духовних сти-

мулів. Враховуючи це механізм правового регулювання визначає мотиви поведінки людей – учасників суспільних відносин. Поряд з тим, необхідно зазначити, що мотиви формуються не тільки правом, але й іншими економічними, політичними, духовними факторами, що складає єдиний закономірний соціальний процес [176, с. 336–337].

Окрім того, слід брати до уваги, що правове регулювання є частиною механізму дії права, який характеризує спеціально-юридичний вплив права на поведінку та діяльність його адресатів, але безпосередньо з ними не пов'язаний. У результаті правової регуляції формується правова основа, визначаються орієнтири для організації діяльності учасників регулюємих відносин і досягнення фактичних цілей права. Але, сама ця діяльність і отримані в процесі її здійснення результати змістом правового регулювання не охоплюються і пов'язані з іншими елементами механізму дії права [177, с. 56].

На основі сказаного можна погодитись з С.С. Алексєєвим, який пише, – стимулюючу роль права слід розуміти ширше, не зводячи її до суто примусового виконання юридичних норм [175, с. 228]. Стимулююче значення мають й інші форми правового впливу. Зокрема, як вказують М.С. Кельман, О.Г. Мурашин, Н.М. Хома, регулювання – лише одна із форм впливу права на соціальні зв'язки, що далеко не охоплює всі інші форми, а саме:

- *інформаційно-псиологічну форму*, яка характеризується впливом нормативно-правової інформації на мотиви суб'єктів. У даному випадку виділяють два основні юридичні засоби – правові стимули і правові обмеження, які синтезують у собі інформаційні й психологічні закономірності, що здійснюються в даному процесі;
- *виховну*, що полягає в загальноідеологічному впливі всієї правової діяльності на внутрішній світ суб'єкта, на формування у свідомості людей ціннісних уявлень, на правове виховання особи;
- *соціальну* – взаємозв'язок правових та інших (політичних, економічних, моральних) чинників. Ці чинники створюють у сукупності соціальне середовище дії права: доведення правових норм і приписів до широкої аудиторії; формування правом со-

ціально корисних зразків поведінки; соціально-правовий контроль; спрямування поведінки суб'єктів шляхом правильного визначення у правових актах соціально корисної цілі [174, с. 542].

Виділяючи такі самі форми впливу права на соціальні зв'язки О.В. Малько у своєму дослідженні зазначає, – стимулювання необхідно аналізувати на інформаційно-психологічному, виховному та соціальному рівні дії права. Далі, зупиняючись докладніше на інформаційно-психологічному аспекті дії права, автор пише, – якщо на рівні спеціально-юридичного впливу (тобто правового регулювання) формування правового інструментарію, всієї системи правових засобів починається саме з суб'єктивних прав і обов'язків, то на інформаційно-психологічному рівні – з правових стимулів та правових обмежень. Інформаційно-психологічний аспект характеризується впливом перспективної правової інформації на мотиви суб'єктів. Але, впливає на свідомість особи не сама норма, а та перспективна інформація (права і обов'язки, привілеї і призупинення, пільги та заборони, заохочення та покарання і т.п.), яка в ній міститься. Норма, правозастосовчий акт та інші загальні (вторинні) правові засоби – лише способи передачі інформації. Серед засобів інформаційно-психологічного характеру найбільш значущі є ті, що мають “поведінкову” направленість, пов'язані у буквальному розумінні з цінністю, на яку орієнтується інтерес суб'єкта права. Зокрема, мінімум значимої (цінної) інформації у юридичній сфері буде представляти такий засіб, як правовий стимул.

Дійсно, саме інформаційно-психологічний підхід відображає специфічну грань дії права – мотиваційну, що важко здійснити при іншому підході. Зокрема, вплив на інтереси суб'єктів тих же заохочень, як обіцянки цінностей у спеціально-юридичному механізмі не мають матеріальної форми виразу. Тому, стимулювання охоплює не тільки правове регулювання, а й інші засоби впливу права на суспільні відносини, зокрема – інформаційно-психологічні, які показують мотиваційну сторону реалізації прав, законних інтересів, пільг, заохочень і т.п. [2, с. 28–29].

Отже, правове стимулювання поведінки особи здійснюється не тільки державою у формі владно-юридичного впливу (правового регулювання), але й у певній мірі охоплює й неправові засоби впли-

ву – інформаційні, ідеологічні та соціальні. Відповідно, можна сказати, що правове стимулювання це правовий вплив на поведінку особи.

В науковій літературі можна зустріти й інше розуміння стимулювання, в тому числі й правового. Так, на думку Ф.Н. Фаткулліна стимулювання – це позитивно-стимулюючий метод правового регулювання [178, с. 156].

У юридичній літературі, зазвичай, під методами правового регулювання розуміють прийоми юридичного впливу (їх поєднання), які характеризують використання у певній сфері суспільних відносин того чи іншого комплексу юридичних засобів [179, с. 330]. Інакше кажучи, метод правового регулювання утворюють прийоми юридичного впливу, які визначають можливість використання в процесі регулювання суспільних відносин певного комплексу юридичних засобів [180, с. 80].

Серед методів правового регулювання зазвичай виділяють:

- *імперативний* (авторитарний) – метод владних приписів, оснований на заборонах, зобов'язаннях, покаранні;
- *диспозитивний* (автономний) – метод рівноправності сторін, координації, оснований на дозволах;
- *заохочувальний* – метод винагородження за певну заслужену поведінку;
- *рекомендаційний* – метод поради здійснення конкретної бажаної для суспільства і держави поведінки [176, с. 334].

Зроблений екскурс по методології правового регулювання свідчить, що Ф.Н. Фаткуллін стимулювання фактично зводить до одного із його методів – заохочення.

Заохочувальний метод, як вірно пише О.М. Кисельова, сьогодні уособлює найдійовіший стимул для розвитку усіх сфер суспільства [181, с. 4]. Безперечно, саме правові заохочення здатні викликати мотивацію, спрямовану на ефективну правомірну поведінку, на високий результат дій, а також побічним (непрямим) чином запобігти можливості вчинення правопорушень. Такий метод передбачає встановлення в нормах права можливості одержання певних пільг та переваг, тобто різних видів стимулів за здійснення бажаних або корисних для держави та суспільства діянь [5, с. 291] Однак, слід звернути увагу на те, що при застосуванні даного методу правового регулю-

вання здійснюється владно-юридичний вплив з боку держави на суспільні відносини з метою спрямування їх розвитку в бажаному напрямку. Зважаючи на це необхідно вказати, що вплив на інтереси та потреби суб'єктів заохочень, як зазначалося вище, присутній при стимулюванні, але не є наочним при правовому регулюванні. Отже, зведення стимулювання до суто владно-юридичного впливу – правового регулювання, звужує його сутність та зміст.

Деякі науковці стимулювання розглядають у межах реалізації норм права. Наприклад, В.І. Орлов правове стимулювання розуміє, як одну із форм реалізації правових норм [182, с. 14].

В юриспруденції, процес реалізації права характеризують з об'єктивної та суб'єктивної сторони. З об'єктивної сторони реалізація права представляє собою здійснення певного діяння, передбаченого нормою права. А з суб'єктивної сторони – характеризується відношенням суб'єкта до правових вимог у момент здійснення припису. Бо, суб'єкт може бути зацікавленим у використанні правового припису або ж реалізовувати норму усвідомлюючи суспільний обов'язок чи боячись покарання [173, с. 422]. Реалізація права може відбуватися у формі:

- *використання*, яке полягає в активній поведінці учасників суспільних відносин щодо реалізації дозволених правом дій. У даному випадку особа, яка володіє суб'єктивними правами, обирає варіант поведінки на власний розсуд;
- *виконання* – вимагає активних дій, які пов'язані з втіленням у життя зобов'язуючих норм. Особливістю цієї форми реалізації виражається в тому, що суб'єкти, незалежно від свого бажання, повинні здійснювати певні дії, передбачені нормами права;
- *дотримання*, яке полягає у пасивній поведінці учасників суспільних відносин щодо реалізації заборонених правом дій. У даному випадку особа повинна утримуватись від здійснення дій, які завдають шкоду суспільству, особі і державі;
- *застосування* – здійснювана в спеціально встановлених законами формах державно-владна, організаційна діяльність посадових осіб або спеціально уповноважених на те громадських організацій щодо вирішення конкретних юридично значущих ситуацій [183, с. 66–67]. При цьому, слід вказати, що спосіб реалізації знаходиться в прямій залежності від змісту норми,

тобто можливостей або вимог, які відповідно надаються або пред'являються (ставляться) до суб'єкта.

Зроблені теоретичні викладки дають нам підставу для певних узагальнень та висновків, а саме:

По-перше, в процесі правового стимулювання реалізація правової норми є наслідком стимулюючої дії на суспільні відносини. Це впливає з того, що будь-яка норма, згідно з висновками отриманими у підрозділі 1.1. даного дисертаційного дослідження, в незалежності від характеру владного припису спонукає особу до вчинення правомірною діянню.

По-друге, усі форми реалізації фактично починають діяти (існувати) коли норми права знаходять своє закріплення у певному нормативному акті. Тоді, на їхній основі від особи вимагається або їй надається право вчинення певного конкретного діянню (дії чи бездіяльності). Правові стимули, які займають визначальне місце у правовому стимулюванні теж реалізуються у різних формах. Зокрема, встановлена з боку стимулюючого суб'єкта вимога дотримання чи виконання певних законодавчо встановлених умов може надати об'єкту стимулювання певні блага (стимули). Наприклад, дотримання встановлених правил поведінки засудженим може стати приводом для пом'якшення міри його покарання тощо.

По-третє, акт реалізації правової норми є одним із елементів (стадією) механізму правового регулювання [68, с. 180]. В той же час правозастосовчі акти являють також цінність і у механізму правового впливу, а відповідно і в ході правового стимулювання. Адже, більшість існуючих стимулів (наприклад, пільги, привілеї, винагорода, підвищення у посаді, оголошення подяки та її занесення в особову справу працівника міліції тощо) є закріпленими у нормі права й передбачають в процесі їх застосування видання акту реалізації. Так, наприклад, застосування такого правового стимулу як позачергове присвоєння спеціального звання обов'язково за собою тягне видання відповідного наказу (акту реалізації). Однак, слід вказати також і на той факт, що навіть будучи закріпленим в нормі права правовий стимул не завжди передбачає наявність письмового акту реалізації. В даному випадку стимулюючою може бути і та інформація, яку містить відповідна норма-стимул. Наприклад, публічна похвала, публічне визнання заслуг (моральні стимули) будучи передбачені у нормі

права як засіб стимулювання правомірної поведінки особи, в процесі свого застосування зазвичай виражаються в усній формі й не потребують відповідного юридичного оформлення.

Отже, правове стимулювання безперечно передбачає реалізацію відповідних правових засобів (правових стимулів). Однак, характеристика правового стимулювання з огляду правореалізації не дає можливості розкрити й інші сторони даного явища. На наш погляд, правове стимулювання будучи правовим впливом охоплює значно ширше коло питань й не може обмежуватися діяльністю лише уповноважених на те органів чи посадових осіб.

Більшість науковців, які поєднують стимулювання із впливом (Грузіна І.А., Малько О.В., Мірошнік С.В., Процик І.С. та інші), вважають, що не просто вплив, а *процес впливу* [86, с. 8; 26, с. 44; 78, с. 279; 184, с. 4]. Зокрема, І.А. Грузіна стимулювання трудової активності розглядає як процес, який передбачає вплив на працівника за допомогою використання його потреб, інтересів, бажань, цілей і реалізується через створення умов трудової ситуації, що спонукають людину діяти певним чином [86, с. 8].

Як процес впливу розглядає правове стимулювання і С.В. Мірошнік, а саме – процес впливу на свідомість та психіку людини реальних правомочностей, які пов'язані з реалізацією суб'єктивного права або з отриманням особою нагороди за свою правомірну поведінку, яка перевищує зазвичай пред'явлені вимоги [78, с. 279].

Процик І.С., під стимулюванням, так само, розуміє процес цілеспрямованого впливу на дії працівника, що на відміну від мотивування може базуватися виключно на цілях організації без урахування потреб працівника [184, с. 4].

Аналізуючи наведені вище позиції науковців ми погоджуємось з тим, що стимулювання повинно відповідати потребам, інтересам та здібностям особи. Адже, стимулюється та поведінка особи у якій безперечно зацікавлена держава й суспільство, але, таким чином, щоб встановлена поведінка призводила до максимальної зацікавленості й самої особи. Погоджуємося ми й з С.А. Івановим та Р.З. Лівшиц, які вказують, що особа не примушується до тієї чи іншої поведінки під страхом покарання. У неї є вибір поведінки, її спонукають до такої поведінки, у якій зацікавлено суспільство [185, с. 40].

Отже, стимулювання має місце лише тоді, коли враховуються інтереси, потреби та воля особи, коли вона має право обирати варіант поведінки. У свою чергу держава і суспільство повинні створювати належні умови, щоб цей вибір був можливим.

Ті науковці, які пов'язують правове стимулювання із процесом впливу підкреслюють, що стимулювання не може мати спонтанний, хаотичний характер, а виключно послідовний. Бо, процес характеризується послідовною зміною станів або явищ, є сукупністю дій для досягнення якого-небудь результату [152, с. 997; 186, с. 417; 187, с. 1087; 188, с. 98; 68, с. 277–278].

Правове стимулювання починається з моменту усвідомлення законодавцем необхідності та можливості впливу правових стимулів на психіку та свідомість людини. З'ясування потреб та інтересів особи дозволяє йому розробити та закріпити у нормах права дійсно дієві засоби мотивування діяльності особи. Надання правовим стимулам чітких правових форм створює відповідну юридичну основу процесу правового стимулювання.

Суб'єкт стимулювання бажаючи виникнення правомірного діяння з боку стимулюючого суб'єкта, за допомогою правових норм, ціленаправлено впливає на останнього. Тому погоджуємося з тими авторами (І.Я. Грузіна, І.Я. Лико, Н.О. Мазур, О.В. Малько, О.В. Мірошнік та інші), які вказують, що при стимулюванні здійснюється процес вибору та застосування стимулів, які здатні задовольнити інтереси та потреби особи, сформувати у неї систему мотивів до очікуваних дій та результатів [86, с. 8; 21, с. 8; 23, с. 6; 26, с. 44; 78, с. 279].

У процесі стимулюючого впливу важливо також враховувати, що нормативне закріплення правових стимулів не дає автоматичного бажаного результату, якщо особа не проінформована про їх існування, особливості та порядок надання. Ще необхідними завжди є ті зв'язки, які можуть виникнути між стимулюючим та стимулюємим суб'єктами.

Безперечно, з'ясування потреб та інтересів особи, встановлення нормативно закріплених стимулів та інформування про їх наявність є основними стадіями процесу правового стимулювання. Однак, цього не достатньо щоб особа почала здійснювати соціально-правомірне діяння. Вона повинна усвідомити, пропустити відповідну інформа-

цію через свою свідомість, зрозуміти її і тільки тоді вчиняти певні діяння. Саме оцінюючи зміст правового стимулу на основі власних інтересів та потреб особа ставить собі конкретні цілі, обирає правові засоби для їх досягнення.

Обравши найбільш прийнятний з точки зору особи правовий стимул, вона здійснює відповідне правомірне діяння у результаті чого досягається заздалегідь поставлена мета – отримання відповідної моральної чи матеріальної винагороди.

Ми погоджуємося й з тими науковцями, які вказують на тривалий характер стимулювання (Козлов Ю.М., Курілов В.І., Петров Г.М., Фролов Е.С. та інших) [25, с. 137; 189, с. 31; 190, с. 154], що включає в себе ряд об'єктивних та суб'єктивних факторів, які взаємодоповнюються та взаємодіючи між собою приводять даний процес у дію.

Отже, *правове стимулювання* – це тривалий процес впливу правових стимулів на інтереси та потреби суб'єктів, який, як будь-який процес, включає ряд взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих *стадій (etapiv)*: з'ясування потреб та інтересів особи → вироблення та закріплення правових стимулів у нормі права → інформування особи про існуючі правові стимули → усвідомлення відповідної інформації, постановка цілей та вибір засобів для їх досягнення; вчинення правомірного діяння (реалізація норми права); задоволення своїх потреб та інтересів, отримання винагороди.

Враховуючи висновки отримані в ході аналізу різних точок науковців щодо сутності та змісту правового стимулювання пропонуємо такі його ознаки:

- 1) представляє собою тривалий процес впливу на суб'єкта;
- 2) має свідомо-організаційний характер;
- 3) передбачає систему логічно-послідовних та взаємопов'язаних дій як з боку стимулюючого так і з боку стимулюемого суб'єкта;
- 4) виходить з потреб та інтересів стимулюючого суб'єкта;
- 5) обов'язково враховує потреби, інтереси та здібності стимулюемого суб'єкта;
- 6) забезпечує мотивацію правомірної поведінки;
- 7) здійснюється із застосуванням стимулів, які виступають інструментами (засобами) за допомогою яких досягаються цілі стимулювання [34, с. 80];

8) охоплює як об'єктивні так і суб'єктивні фактори впливу на свідомість індивіда;

9) базується на добровільному виборі варіанту поведінки стимулюючим суб'єктом;

10) здійснюється не тільки у формі владно-юридичного впливу (правового регулювання), але й охоплює й інші неправові форми впливу: інформаційний, ідеологічний та соціальний;

11) передбачає в кінцевому результаті надання певного блага стимулюючому суб'єкту.

Систематизувавши наведені ознаки, що утворюють зміст правового стимулювання, пропонуємо наступну дефініцію категорії “правове стимулювання” – *це тривалий, свідомо-організаційний вплив правових стимулів на свідомість особи, який має на меті надання їй певного блага.*

2.2. Мета та функції правового стимулювання

Незаперечні цінності людського буття актуалізуються по відношенню до окремо взятої особистості через такі категорії як свобода, духовний та матеріальний добробут, можливість реалізації своїх потреб та інтересів тощо. Прагнучи їх досягнути кожна людина ставить перед собою конкретні цілі, досягнувши їх генерує нові, й тим самим стає творцем власного життя.

Досліджуючи матеріальні та духовні цінності індивіда в контексті юридичного (позитивного) права важливо знати, що останнє встановлює межі можливої та необхідної поведінки для особи, виступає критерієм свободи, рівності та справедливості окремо взятої особистості по відношенню до іншої, а також здійснює стимулюючий вплив на свідомість та поведінку людини виключно через правомірні механізми, гарантовані з боку держави. Закріплюючи в нормах права певні види стимулів право спонукає особу до позитивної поведінки, а також попереджує негативну.

Стимул, – говорить Ю.В. Тихонравов, – з однієї сторони, виступає образом (взірцем, моделлю) предмета потягу, його орієнтиром, а з іншої – подразником, який викликає реакцію, направлену на досягнення предмета. У цьому відношенні стимул є головною причиною активності, оскільки: по-перше, поки стимул не сформований про ні-

яку активність не може бути й мови; по-друге – наявність стимулу є достатньою умовою щоб активність розпочалась.

Будучи головною причиною (початком) активності особи, – пише далі автор, – стимул також є її метою. Мета – це ідеальний (припустимий, плануючий) наслідок активності. Він у загальному вигляді конструюється уже в момент підключення раціонального механізму потягу, тобто в момент появи стимулу. Ідеальним наслідком активності є образ задоволення потреби, але цей образ і є стимулом. Відповідно, стимул виступає одночасно головною причиною і головною метою будь-якої активності. Стимул містить у собі причину та ціль активності у нерозривному зв'язку. Образ задоволення потреби змушує людину проявляти активність (стимул як причина) і одночасно – спонукає людину зробити цю активність як можна більш результативною (стимул як ціль). Таким чином, між початком та результатом активності стоїть опосередкована ланка – образ процесу досягнення, пов'язаний з вибором засобів і докладанням зусиль. Формула, яка включає в себе причину активності, а також обумовлені цією причиною засоби і цілі активності є мотивом [3, с. 161–162].

Загальна мета, яку переслідує держава закріплюючи в нормі права правовий стимул – це розвинути певні суспільні відносини, які принесуть загальну користь.

Мета у загально-філософському розумінні – це те, до чого прагнуть, що заплановано досягнути, межа, намір який необхідно здійснити [122, с. 1168]; ідеальний образ (модель) бажаного, майбутнього результату людських дій [188, с. 15].

Якщо відбити наведене поняття мети на мету правових стимулів, то приходимо до висновку, що останні, будучи збуджуючою та спонукаючою причиною до дій, у кінцевому результаті передбачають отримання особою певних благ. Відповідно, мета правових стимулів зумовлюються потребами й інтересами як особи, так і держави та суспільства загалом.

Мета та об'єктивна необхідність у використанні правових стимулів, – на думку О.В. Малька, – полягає в тому, що у суспільства та держави існує потреба в соціально-корисній і активній поведінці суб'єктів права у різних сферах життєдіяльності:

- соціально-економічній (підприємницька, трудова діяльність, конкуренція, вклад інвестицій, впровадження досягнень нау-

ково-технічного прогресу у виробництво, підвищення якості продукції і т.п.);

- духовно-творчій (наукова, виховна, педагогічна, культурна діяльність);
- політико-юридична (виборча, правова активність; участь в управлінні справами суспільства та держави, в охороні правопорядку; профілактична діяльність, виправлення і перевиховання засуджених і т.п.).

Такі потреби й створюють передумови для встановлення у законодавстві відповідних правових стимулів, призначення яких – впливати на поведінку суб'єктів в необхідному для суспільства та держави напрямі, спонукати особу діяти належним чином [2, с. 84].

За своїм характером та змістом мета, яку переслідує держава може бути різною. Зокрема, Ю.А. Тихомиров у своїй роботі пише: “Що впливаючи на розвиток економіки правова система і законодавство, як її ось, ставить за мету стимулювати:

а) розвиток єдиного народногосподарського комплексу країни, галузей та підгалузей промисловості, будівництва, агрокомплексу, транспорту та ін.;

б) розвиток різних сторін, меж руху економічного організму – на різних рівнях;

в) застосування економічних важелів;

г) активну діяльність суб'єктів – робітників, трудових колективів, підприємств, державних і недержавних організацій” [24, с. 60–61].

Свою мету має і правове стимулювання. При правовому стимулюванні здійснюється безпосередній цілеспрямований правовий вплив на поведінку особи з боку стимулюючого суб'єкта. В цьому процесі останній застосовує усі можливі правові засоби (правові стимули), які спонукають особу до певного діяння. Усі дії стимулюючого суб'єкта, на думку С.С. Огірок, направлені на отримання бажаного результату в процесі діяльності об'єкта стимулювання [14, с. 10, 12].

По іншому тлумачить мету правового стимулювання С.В. Мірошнік. На її думку вона полягає у вихованні соціально-активного суб'єкта, здібного підвищити духовний та матеріальний добробут у вузькому (свій власний) та у широкому (усього суспільства) розумінні слова [78, с. 307]. Ми погоджуємося із науковцем у

тому, що безумовно здійснення виховного впливу на суб'єкта формує у нього готовність та навички до соціально-активної поведінки. Однак, зведення мети правового стимулювання тільки до виховання є на наш погляд не зовсім вірним.

Існують й інші точки зору на мету стимулювання праці. Зокрема М.І. Карлін її бачить у стимулюванні результативності праці. Автор розглядає її як складну, багаторівневу сукупність економічних відносин, що виникають між державою, профспілками, спілками підприємців, власниками підприємств з приводу впливу на інтереси працівників з метою залучення їх до різної за змістом праці відповідно до потреб суспільства [69, с. 7, 24]. В даному розумінні мета стимулювання пов'язується із результатом. При цьому, будучи зацікавленим в отриманні бажаного результату від діяльності особи (об'єкту стимулювання) стимулюючий суб'єкт здійснює цілеспрямований правовий вплив на її інтереси, мотивує її правомірну поведінку. Однак, слід звернути увагу на те, що врахування потреби та інтересу особи не може спонукати останню до певного (бажаного) діяння. Це можливо тільки за умови, що інтерес особи зустрінеться з предметом (правовим стимулом) здібним її задовольнити.

Суть правового стимулювання полягає у правовому впливі в процесі якого формується не просто правомірна поведінка, але й досягається певна мета. В процесі правового стимулювання особі дається можливість обрати варіант поведінки (дія, бездіяльність). Відповідно метою стимулюючого впливу з боку керівника (стимулюючого суб'єкта) є обрання особою (стимулюємим суб'єктом) бажаної для нього поведінки. Наприклад, в процесі виробництва керівник (стимулюючий суб'єкт) бажає в результаті діяльності підлеглого (стимулюємого суб'єкта) отримати якісну продукцію й відповідно прибуток. Задля цього він з огляду потреб та інтересів працівника пропонує останньому певні блага (правові стимули). В свою чергу працівник в результаті своєї діяльності бажає задовольнити власні інтереси. Відповідно, якщо інтерес працівника зустрінеться з предметом (правовим стимулом) здібним його задовольнити, він буде виконувати поставлені керівником завдання. Отже, кожен із суб'єктів даних правовідносин переслідує власну мету: керівник – отримання прибутку, а підлеглий – задоволення власних інтересів та отримання певного стимулу. Разом з тим, мета керівника та підлеглого може і спів-

падати. Це можливо, наприклад, якщо працівник отримує частку від прибутку підприємства. В даному випадку їх спільною метою буде – випуск доброякісної продукції та отримання прибутку від її реалізації.

Підсумовуючи вищезазначене можна сказати, що **мета правового стимулювання** полягає у формуванні бажаної для стимулюючого суб'єкта правомірної поведінки стимулюємого суб'єкта в результаті чого досягаються відповідні результати, задовольняються як власні, так і суспільні потреби та інтереси.

Що стосується питання: “Хто саме може бути стимулюючим суб'єктом у процесі правового стимулювання?”. То до таких слід віднести будь-яких суб'єктів права: державу, її органи та посадових осіб, а також фізичних та недержавних юридичних осіб. Об'єднує їх усіх разом те, що вони мають право керуючого впливу на адміністративних або договірних засадах.. Так, якщо стимулюючим суб'єктом виступає фізична або недержавна юридична особа, то вона переслідуючи власні законні інтереси та потреби може здійснювати стимулюючий вплив на інших суб'єктів права, використовуючи для цього усі законодавчо не заборонені правові засоби у межах існуючих норм права. Разом з тим, переслідуючи власні законні інтереси та потреби стимулюючий суб'єкт діє і на користь держави та суспільства загалом. Оскільки, наприклад, приватний підприємець маючи на меті отримати максимально можливий прибуток для себе, спонукає підлеглого до високоефективної праці, і тим самим, одночасно, задовольняє державні та суспільні інтереси сплачуючи податки з отриманих доходів. Відповідно, підприємець переслідує не тільки задоволення власних інтересів, а й реалізує додаткову (опосередковану) мету.

Держава як суб'єкт стимулювання здійснює стимулюючий вплив на інших суб'єктів права, в першу чергу, за допомогою правових норм, у яких враховуючи соціально-економічні та політичні чинники закріплюється бажана та допустима з точки зору інтересів держави та громадянського суспільства поведінка суб'єктів права. У свою чергу особа, з метою задоволення власних потреб та інтересів, у межах встановлених норм права, обирає той варіант поведінки, який найбільш повно відповідає її потребам та інтересам і одночасно (безперечно) волі держави.

Враховуючи сказане необхідно погодитися з науковцями, які підкреслюють, що правове стимулювання, перш за все, виходить із мети, яку ставлять перед собою держава та суспільство. Зокрема, О.В. Малько вказує: “система правового стимулювання повинна відображати, перш за все, суспільні спрямування” [2, с. 219].

Така умовно кажучи персоніфікованість мети правового стимулювання дозволяє в залежності від виду стимулюючого суб’єкта виділити *загальну* та *особистісну мету* правового стимулювання.

Окрім мети визначальними категоріями в теорії правового стимулювання, які обумовлюють сутність та зміст стимулюючого впливу права на суспільні відносини є функції.

Категорія “функція”, як і багато інших суспільствознавчих понять, не є власне юридичною. Вона запозичена з інших наук, хоча і має специфічне призначення та зміст.

Цей термін має латинське походження і перекладається як виконання, здійснення, звершення; напрям діяльності, спосіб діяння об’єкта, спрямований на досягнення певного ефекту [68, с. 24].

Із загально філософської точки зору функцію розуміють як співвідношення двох груп об’єктів, в якому зміна одного з них веде до зміни іншого, або як спосіб дії категорії, елементу системи, спрямований на досягнення певного ефекту [191, с. 72] .

У першому аспекті вищезгаданого визначення акцент робиться на тому, що функція є відношенням між визначеними елементами, а в другому – дією, що має певний результат. Ця відмінність з філософського розуміння функції наклала свій відбиток і на розуміння функції у правовому значенні загалом та функцій правового стимулювання зокрема.

За всієї різноманітності підходів до характеристики функцій більшість вчених розуміють їх передусім як діяльнісну категорію: “основні напрями діяльності”, “головні напрями діяльності”, “важливі напрями діяльності” і т.п.

Немає єдності й у визначенні функцій правового стимулювання. Науковій літературі притаманна полісемантичність поглядів науковців на це питання. Так, С.В. Венедіктов поділяючи точку зору науковців [192, с. 17; 193, с. 34], які розробку функцій стимулювання називають серцевиною стимулювання як методу мотивації [156, с. 54],

підкреслює, що стимулювання представляє собою залежність між результатами діяльності об'єкта управління та інтенсивністю стимулу. З огляду на це, автор виділяє дві важливі функції які виконує матеріальне та моральне стимулювання: “з одного боку, воно є фактором підвищення професійної діяльності працівників, а з другого – важливим чинником зміцнення службово-трудової дисципліни [156, с. 21].

Досліджуючи особливості стимулювання праці М.І. Карлін вказує, що “стимулювання праці виконує *мотивуючу* функцію, а також – функцію *примусу* до праці; виконуючи *відтворювальну* функцію, стимулювання праці в той же час повинно виконувати і *регулюючу* функцію” [69, с. 12].

Іншої точки зору притримується О.Ф. Гіда. Розглядаючи проблеми стимулювання праці персоналу органів внутрішніх справ науковець підкреслює, що система стимулювання праці виконує кілька функцій впливу на людину, зокрема:

- *економічну*, тобто спонукає її до якіснішого виконання службових завдань через удосконалення розподілу робочого часу, пошук ефективніших і дійових форм розв'язання тих чи інших проблем;
- *моральну*, яка виявляється у формуванні активної позиції щодо самої служби та результатів діяльності на дорученій ділянці;
- *соціальну*, що сприяє формуванню соціальної структури суспільства (чи окремого колективу) через різний рівень прибутків, що значною мірою мають залежати від форм і розміру застосування стимулів [194, с. 177].

Фактично підтримуючи вищенаведену точку зору І.Я. Лико виділяє чотири основні функції стимулювання, які здійснюють значний вплив на трудову поведінку працівника:

- *економічну*, в основі якої лежить досягнення економічних завдань організації через якісне стимулювання працівників до ефективної праці;
- *соціальну* за умови отримання справедливої винагороди за працю людина може забезпечити собі та своїй сім'ї низку економічних та соціальних благ, що дозволить їй зайняти певне місце в соціальній структурі колективу та суспільства;

- *соціально-психологічну* – стимулювання вносить зміни у внутрішній світогляд працівника та ставленні до праці;
- *етично-виховну* – через формування етики трудової поведінки у працівника.

На думку О.В. Чумаченко стимулювання виконує функцію *випередження та підкріплення*. При цьому, автор зазначає, що забезпечення випереджаючого росту обсягів виробництва щодо росту обсягу заробітної плати не є обов'язковою вимогою, а є лише умовою ефективної роботи підприємства [22, с. 7].

Не заперечуючи в цілому вищенаведені позиції науковців щодо функцій правового стимулювання, ми вважаємо, що останні необхідно поділяти на окремі види беручи за основу класифікаційні критерії поділу функцій права загалом.

У теорії права не викликає заперечень поділ функцій права на загальносоціальні та спеціально-юридичні функції.

Загальносоціальні функції права – це напрями взаємодії права та інших соціальних явищ як єдності форми і змісту [70, с. 167].

Під спеціально-юридичними функціями права більшість теоретиків розуміють дію права на суспільні відносини, яка забезпечується за допомогою специфічних юридичних засобів [71, с. 136].

Будучи категорією права правове стимулювання виконує досить широке коло функцій. Зокрема, на наш погляд, можна виділити такі **функції правового стимулювання**:

а) *загальносоціальні функції*: мотиваційну, гарантуючу, комунікативну (інформаційну), організаційну, оціночну, соціального контролю, прогностичну, ідеологічну (виховну);

б) *спеціально-юридичні функції*: праворегулятивна, правостримуюча.

Розглянемо тепер їх більш докладно.

Однією із головних функцій правового стимулювання є *мотиваційна функція*. Її суть полягає у тому, що процес стимулювання поведінки особи базується на її потребах і виникаючими на їх основі інтересах. Об'єктивні і суб'єктивні фактори, пов'язані із задоволенням потреб формують мотив, як суб'єктивну необхідність здійснення конкретного діяння. Мотивація здійснюється за рахунок заздалегідь обіцяних позитивних наслідків, які зазвичай законодавчо закріплені, однак за особою залишається право вибору варіанту поведінки.

Важливою функцією правового стимулювання, на наш погляд, є *гарантуюча*. Стимулюючі суб'єкти здійснюючи вплив на стимулюємих суб'єктів не тільки створюють позитивні умови для їх соціально-правової активності, але й гарантують їм отримання в результаті такої активності певні блага. Відповідно можна сказати, що законодавець закріплюючи в нормі права правові стимули тим самим гарантує їх отримання.

Доцільність виділення *комунікативної (інформаційна) функції* правового стимулювання, на наш погляд, проявляється у способах її впливу на особу, суспільство. Ціленаправлена інформованість особи про існуючі правові стимули з боку держави та суспільства є сильним стимулюючим засобом, який впливає на її свідомість.

Дана функція відображає залежність між двома факторами – між правовою інформацією і настанням бажаного результату. Правові засоби, які використовуються при правовому стимулюванні, містять в собі певну правову інформацію – відомості, які в процесі цілеспрямованого впливу виходять від стимулюючого суб'єкта (керівника, законодавця, держави) до стимулюємого суб'єкта і тим самим служать способом взаємозв'язку між ними. Закріплені в нормах права правові засоби (стимули) не тільки інформують, але й здійснюють вплив на формування суб'єктивних факторів правомірної поведінки, оскільки вони пов'язані із зацікавленістю, свободою вибору поведінки, з можливістю отримання певних благ.

Слід виділити й *організаційну функцію* правового стимулювання, яка полягає в тому, що стимулюючий суб'єкт за допомогою правових стимулів організовує більш ефективну діяльність як, зокрема, підприємства в цілому, так і безпосередню діяльність стимулюємого суб'єкта. Дана функція дозволяє встановити та упорядкувати тісні взаємовідносини між стимулюючим та стимулюємим суб'єктами.

В сучасній науці ряд науковців виділяють *оціночну функцію* [70, с. 291]. Вони вказують, що саме ця функція дозволяє в якості критерію оцінки, визначати правомірність чи неправомірність тих чи інших рішень і вчинків, а також корисність та результативність. При цьому, оцінювання відбувається як з боку стимулюючого так і стимулюємого суб'єктів.

Оцінка персоналу – процес порівняння характеристик людини зі встановленим еталоном, на підставі якого визначається відповідність

працівника посади, яка обіймається, і його здатність до вирішення поставлених завдань [86, с. 10].

На переконання Кельмана М.С., Мурашина О.Г., Хоми Н.М., особливу роль у реалізації оціночної функції відіграють охоронні та заохочувальні (стимулюючі) норми, в яких у загальному вигляді вміщена негативна та позитивна оцінка тих чи інших можливих дій. У процесі застосування цих норм конкретизується нормативна оцінка вчинків, визначається індивідуальна міра юридичної відповідальності чи заохочення [70, с. 291].

Отже, оціночна функція правових стимулів дозволяє публічно визнати, схвалити поведінку суб'єктів правового стимулювання, а також акцентувати увагу на недоліках та прогалинах у процесі здійснюваного правового впливу. Її чи звертає увагу на можливі негативні наслідки.

У якості специфічної функції правового стимулювання, на наш погляд, слід виділити *контрольну функцію*. Вона полягає у здійсненні соціального контролю, як з боку держави, суспільства, так і керівника підприємства, установи чи організації за діяльністю особи (підлеглого), що дозволяє скорегувати її поведінку та направити у правомірне, необхідне русло. У разі виявлення відхилення і виходу за межі дозволеної (закріпленої в нормі права) поведінки особи, держава та суспільство корегують її використовуючи при цьому різні законодавчо дозволені засоби, та приводять в активну правомірну форму. Саме здійснення контролю за поведінкою стимулюємого суб'єкта, на основі оцінки його потреб, інтересів та можливостей, дає можливість стимулюючому суб'єкту обрати та застосувати найбільш ефективні правові стимули.

Суттєву роль при правовому стимулюванні, на нашу думку, відіграє і *прогностична функція*. Вона проявляється в тому, що стимулюємий суб'єкт в процесі стимулювання не тільки формує поведінку стимулюємого суб'єкта, але й прогнозує результат, який він отримає в ході правомірного діяння останнього. Саме прогнозування дає можливість не тільки об'єктивно оцінити усі варіанти поведінки стимулюємого, але й стимулювати його діяння так, щоб воно було найбільш ефективним й призвело до бажаного результату.

Ідеологічна (виховна) функція правового стимулювання виявляється у формуванні в особи правосвідомості і правової культури.

Вона формує ціннісні уявлення та напрямки поведінки особи, здійснює профілактичний, попереджувальний вплив на свідомість останньої. Стимулюючий суб'єкт, вивчаючи цінності, потреби та інтереси стимулюємого суб'єкта, створює позитивну психологічну обстановку, формує поведінкові стереотипи, показує взірець добросовісної діяльності, спонукає до ініціативності та творчого підходу до виконання поставлених завдань.

Слід погодитись з тими науковцями, які серед спеціально-юридичних функцій правового стимулювання виділяють *регулятивну функцію*. У теорії права регулятивна функція спрямована на упорядкування суспільних відносин шляхом встановлення правил поведінки їх учасників [71, с. 136]. У здійсненні регулятивної функції особливого значення набуває конституційне закріплення форм власності і основних політичних інститутів, що існують у суспільстві. Суспільні відносини, таким чином, вводяться правом у певні рамки. Функція правового регулювання може бути спрямована на впорядкування і розвиток суспільних відносин, на визначення конкретних напрямків поведінки людей, реалізацію ними своїх прав і обов'язків.

Регулятивна функція права здійснюється на основі правових велінь і дозволів. Регулювання при цьому, може бути загальним, коли регулюється поведінка широкого кола невизначених суб'єктів або індивідуальним — коли регулюється поведінка конкретної особи чи вузького кола осіб, тобто через акти застосування права [6, с. 187].

Цю функцію поділяють на:

- *регулятивну-статичну* функцію, яка полягає в юридичному закріпленні сталих, розвинутих суспільних відносин, гарантуючи в такий спосіб їх недоторканість;
- *регулятивну-динамічну* функцію, яка проявляється в заохоченні і в стимулюванні розвитку тих суспільних відносин, які відображають певні соціальні цінності, але перебувають на етапі свого становлення [34, с. 99; 71, с. 136].

Враховуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що регулятивна функція правового стимулювання полягає у здійсненні чіткого регулюючого впливу на суспільні відносини позитивними засобами, зацікавлюючи особу в отриманні стимулюємого результату й пропонуючи вибір варіанту поведінки.

Виділяючи функції правового стимулювання, на наш погляд, слід виділити і *правостримуючу функцію*. Це зумовлено тим, що правове стимулювання направлено не тільки на формування правомірної поведінки особи, але й на стримання антиправової активності. Крім цього, в процесі правового стимулювання поряд з позитивними можуть використовувати і негативні стимули (пом'якшення міри покарання, зняття раніше накладеного стягнення тощо), які перш за все направлені на попередження соціально-небезпечної поведінки особи.

Отже, для правового стимулювання притаманна і правостримуюча функція, яка полягає в утриманні від протиправної поведінки особи, утриманні її від задоволення протиправних інтересів.

Підсумовуючи вищезазначене, можна сказати, що функції правового стимулювання виражають розвиток суспільних відносин, стримання позитивними засобами антисоціальних та розвиток суспільно-корисних дій, а також творчості, ініціативи, самостійності особи.

2.3. Імперативні вимоги правового стимулювання

В незалежності від виду стимулюючого суб'єкта і відповідно мети правового стимулювання, увесь процес стимулювання повинен ґрунтуватися та не порушувати принципів права.

Поняття "*принцип*" походить від латинського "*principiū*", що означає буквально основу, першопочаток, керуючу ідею, вихідне становище якого-небудь явища (учення, організації, діяльності і т.п. Іще древні люди звертали увагу на те, що "*принцип є важливою частиною всього*" [172, с. 222].

Беручи за основу загально-філософське значення слова "*принцип*", у формально-юридичному розумінні *принципами права* називають вихідні ідеї, провідні засади, імперативні вимоги права, які розкривають його зміст, визначають спрямованість правового регулювання; розуміють своєрідну систему координат, у межах якої розвивається право, і одночасно вектор, що визначає напрямок його розвитку [171, с. 96]. Визнають, їх також, синтезуючими засадами, об'єднуючими зв'язками, ідеологічною основою виникнення, становлення і функціонування багатьох правових явищ і відповідно правового стимулювання. Будучи керівними юридичними вимогами

принципи права відображають особливості та специфіку юридичного права, мають нормативний, регулятивний характер, визначають і скеровують правомірну поведінку людей [195, с. 117]. Відображаючи взаємовідносини особи, суспільства та держави, принципи права у концентрованому виді розкривають соціальну природу, основні цілі та завдання права, виступають у якості активного управляючого центру усієї її системи.

Принципи права є різноманітними за своєю природою та функціональним призначенням. Так, М.С. Кельман, О.Г. Мурашин, Н.М. Хома в залежності від свого характеру поділяють принципи права на соціально-економічні, політичні, ідеологічні, естетичні і спеціально-юридичні [70, с. 287].

Виходячи з функціонального призначення і об'єкта відображення деякі науковці принципи права поділяють на:

- *соціально-правові* – відображають систему цінностей, що властиві суспільству;
- *спеціально-правові* – узагальнюють засади формування та існування власне права як специфічного соціального явища. В свою чергу серед спеціально-правових виділяють загально правові, міжгалузеві, галузеві принципи, принципи інститутів. Зокрема, до загально правових відносять: принцип гуманізму, принцип рівності громадян перед законом, принцип демократизму, принцип законності, принцип взаємної відповідальності держави й особи та інші [196, с. 48–49].

Загально правові принципи є базовими, які поширюються на всю систему права і розкривають її зміст, найважливіші риси. Виходячи з цього, більшість науковців досліджуючи ті чи інші аспекти правового стимулювання вказують на те, що в основі принципів правового стимулювання лежать загальні принципи права. Так, С.С. Огірок досліджуючи потреби та стимули у якості системоутворюючих факторів розвитку особистості вказує на необхідність при стимулюванні дотримуватись *принципу оптимальності*. На думку автора, даний принцип на практиці означає відсутність, як захвалювання за успіхи, так і надмірного критиканства за недоліки діяльності і перенасиченості стимулюючих ситуацій частим контролем, який викликає у стимулюємих відчуття надмірної опіки, і не сприяє формуванню умінь та потреби самостійно приймати рішення [14, с. 12]. В даному

випадку автор вказує на необхідність в процесі стимулювання обирати стимул оптимальний для стимулюємого суб'єкта з огляду отриманих в процесі його діяльності результатів та помилок, які мали місце при цьому.

На необхідність при стимулюванні дотримуватися принципу соціальної *справедливості* звертає увагу О.В. Чумаченко вказуючи, що сутність даного принципу в ринкових умовах полягає у формуванні особистого добробуту за рахунок трудової й підприємницької активності, особистої відповідальності, конкурентоспроможності на ринку праці [197, с. 149–150]. В цілому, даний принцип закладений у самому змісті права, має нормативно-оціночний характер та знаходить своє впровадження у правах і обов'язках, мірах заохочення та покарання [198, с. 224]. Він є однією із умов функціонування процесу правового стимулювання. Він підкреслює необхідність в процесі стимулювання враховувати вклад та результати отримані в процесі діяльності кожного стимулюємого суб'єкта, що дозволяє з огляду заслуг надати не тільки найбільш оптимальну, але й заслужену винагороду (правовий стимул).

Система стимулювання праці на погляд О.Ф. Гіди має ґрунтуватися на принципах:

- *комплексності*, який досягається забезпеченням поєднання моральних і матеріальних форм стимулювання. Крім того вона передбачає наявність антистимулів (тобто системи покарань як моральних, так і матеріальних);
- *диференційованості*, який полягає в індивідуальному підході до стимулювання працівників;
- *гнучкості і оперативності* – виявляються у постійному перегляді і вдосконаленні форм та методів стимулювання праці залежно від змін, які відбуваються як у колективі, так і в суспільстві [194, с. 177–178]. Аналізуючи позицію автора слід погодитись, що процес правового стимулювання вимагає врахування індивідуальності стимулюємого суб'єкта, його моральних та ділових якостей, а також його особистих потреб та інтересів. Це дозволить підібрати ті правові стимули, які дійсно його зацікавлять, спонукатимуть до бажаної правомірної поведінки. Крім цього, поєднання різних за своєю природою стимулів (наприклад, матеріальних та моральних) безперечно за-

безпечують найбільш ефективний процес стимулювання. Поряд з тим, на наш погляд, віднесення до антистимулів (негативних стимулів) системи покарання є хибним.

М.О. Дей фактично підтримує точку зору О.Ф. Гіди теж переконана у тому, що ефективність стимулювання працівників безпосередньо залежить від його правильної організації, для чого необхідне дотримання принципів *гласності, порівняння, справедливості, поєднання застосування різних видів соціально-правових засобів стимулювання працівників, враховуючи особистість працівника, адекватність* [199, с. 117].

Фактично підтримуючи вищенаведені точки зору С.В. Мірошнік принципи правового стимулювання розглядає як основні положення, що лежать в основі теорії правового стимулювання. Вони є результатом наукової та практичної діяльності. Принципи виступають у якості засобу організації і регулювання цілеспрямованого впливу правових стимулів на свідомість і психіку людини. Автор вказує, що принципи правового стимулювання виходять з принципів права. З огляду на це, до числа основоположних принципів, які відіграють роль керівних положень, правознавець відносить принцип соціальної справедливості, рівності перед законом і судом, принцип гуманізму. При цьому, серед них вона підкреслює керівну роль принципу соціальної справедливості. Саме він, на думку автора, є найважливішою умовою ефективного функціонування усієї системи правового стимулювання [78, с. 300–303]. Аналізуючи наведену позицію необхідно погодитись, що виділення серед принципів правового стимулювання принципів гуманізму та рівності вказує на домінування у формуванні та функціонуванні процесу правового стимулювання невід'ємних прав та свобод людини, говорить про рівність прав і обов'язків усіх учасників даного процесу, підкреслює неможливість існування привілеїв чи обмежень за будь-якими незаконними підставами.

Погоджуючись в цілому із вищенаведеними позиціями науковців, на наш погляд, серед загальних принципів права слід також виділити й інші, що також розкривають юридичну природу, цілі, завдання, форми, засоби правового стимулювання, зокрема:

- *принцип законності* – передбачає здійснення усіх діянь, як з боку стимулюємого та і стимулюючого суб'єктів, на основі і у

відповідності з нормами права, природними правами та обов'язками людини;

- *принцип взаємної відповідальності* – особливо чітко проявляється якщо у якості стимулюючого суб'єкта виступає держава, яка відповідальна перед особою так само як і остання – перед державою.

Отже, враховуючи вищезазначене можна сказати, що принципи правового стимулювання фактично відображають загальні принципи права і є основоположними для даного процесу. До основних принципів правового стимулювання слід віднести принципи: гуманізму, справедливості, законності, рівноправності, комплексності, публічності, оптимальності, диференційованості, гнучкості й оперативності, взаємної відповідальності.

У науковій літературі поряд із основними принципами правового стимулювання виділяють і спеціальні. Зокрема, серед таких принципів слід виділити *принцип поєднання суб'єктивних та об'єктивних факторів формування правомірної поведінки особи*. Адже сама природа правового стимулювання передбачає поєднання даних факторів, які направлені на спонукання особи саме до вчинення правомірного діяння. Правове стимулювання не тільки формує правомірну мотивацію враховуючи внутрішній світ особи, її потреби та інтереси, але й сприяє тому, щоб об'єктивний зміст правових засобів закріпився у свідомості особи і реалізувався у відповідній правомірній її поведінці. Слід погодитись з С.В. Мірошнік яка пише, що правовий стимул (правовий засіб) стає живим тільки тоді, коли його зміст “зустрічається” із складеною у людини системою потреб чи системою мотивів. Автор вірно підкреслює, що правомірна поведінка особи формується під впливом мотиву, який виникає у результаті взаємодії потреб, інтересів, тобто внутрішнього початку із змістом правового стимулу [78, с. 58]. Такої ж позиції дотримується і Ю.А. Тихомиров. Науковець стверджує, що поєднання стимулу і мотивів, впливаючи із свідомої необхідності правильно задовольняти потреби, і означає ідеальний тип стимулювання. Саме тоді направленість стимулів і мотивів зближується, і вони ніби переходять один в одного, “переливаються”. Зовнішній стимул спонукає до внутрішньої саморегуляції поведінки за рахунок того, що особа визнає соціальні цінності і

переводить їх у свої власні установки, в мотиви своєї поведінки [24, с. 10].

Процес правового стимулювання передбачає й використання такого принципу як *взаємоузгодженість мети стимулюючого та стимулюємого суб'єктів*. Метою обох сторін є отримання конкретного результату. Якщо стимулюємий суб'єкт бажає отримати винагороду за свою діяльність, то відповідно стимулюючий суб'єкт зацікавлений саме у позитивному результаті діяння підлеглого (стимулюємого суб'єкта). Однак, у будь якого випадку кожен із них зацікавлений саме у кінцевому результаті. Відповідно, можна сказати, що у обох сторін є спільна мета – кінцевий результат. Узгодженість мети в процесі правового стимулювання дозволяє отримати бажаний результат.

Важливим моментом в процесі правового стимулювання є збалансованості інтересів як стимулюючого так і стимулюємого суб'єктів. Зазвичай інтереси керівника та підлеглого не співпадають. Якщо перший хоче отримати певний результат від діяльності другого, то останній перш за все хоче отримати належну оцінку його діяння та отримати за це відповідну винагороду. Разом з тим, слід погодитись з О.В. Чумаченко, стосовно того, що диференціація учасників виробництва на власників засобів виробництва і найманих робітників приводить до того, що інтерес до результатів виробництва в кожній з цих категорій проявляється під впливом різних, переважно суперечливих факторів. Забезпечення балансу інтересів різних категорій робітників є обов'язковою умовою ефективного функціонування підприємства. Так, І.П. Булеєв і М.Д. Прокопенко зазначають: “відсутність балансу інтересів ... може призвести до неефективного функціонування підприємства взагалі”, що вимагає забезпечення максимальної цілеспрямованості та узгодженості інтересів суб'єктів виробництва [200, с. 8]. Відповідно ігнорування інтересів робітників призводить до знесилення всього механізму стимулювання [197, с. 155, 144].

Отже, при правовому стимулюванні повинен дотримуватись *принцип першочергового врахування інтересів стимулюємого суб'єкта*. Дотримання даного принципу дозволить стимулюючому суб'єкту розраховувати на наполегливість та ініціативність у виконанні поставленого завдання з боку стимулюємого.

Одночасно із урахуванням інтересу стимулюємого суб'єкта, в процесі правового стимулювання, виникає необхідність урахування його фізіологічних та психологічних характеристик. Якість виконання певного діяння передбачає наявність і відповідної кваліфікації, фізичних та розумових здібностей людини. У цьому контексті М.О. Дей пише “що при стимулюванні необхідно враховувати стать, національність, стан здоров'я, професійні, психологічні та інші індивідуальні особливості працівника” [199, с. 82].

Одним із специфічних принципів правового стимулювання необхідно назвати *гарантованість винагороди*. Стимулювання повинно бути обґрунтованим, скерованим на конкретний кінцевий результат. Отримавши бажане стимулюючий суб'єкт повинен належно оцінити вчинене діяння особи та надати певне благо. В свою чергу особа (стимулюємий суб'єкт) повинен бути впевненим, що отримає за свою роботу обіцяну винагороду. Відповідно стимулюючий суб'єкт повинен гарантувати їй це.

Підсумовуючи вищезазначене, на наш погляд, до спеціальних принципів правового стимулювання слід віднести:

- принцип поєднання суб'єктивних та об'єктивних факторів формування правомірної поведінки;
- принцип збалансованості інтересів учасників процесу правового стимулювання;
- принцип узгодженості мети керівників (стимулюючих суб'єктів) з метою підлеглого (стимулюємого суб'єкта);
- принцип комбінованості форм та методів стимулювання;
- принцип гарантованості винагороди.

2.4. Види правового стимулювання

Правове стимулювання здійснює свій вплив на поведінку різних соціальних суб'єктів у багатьох сферах суспільного життя. Ця особливість зумовлює доцільність виділення видів правового стимулювання. Можливість існування варіантів прояву явища “правове стимулювання” впливає із попередніх висновків нашого дисертаційного дослідження. Зокрема, що у сучасній юриспруденції загальноприйнятним є розуміння правового стимулювання у якості процесу впливу правових стимулів, які за своєю формою, характером суспі-

льних відносин та природою поділяються на матеріально-правові, морально-правові, а також статусні, й відповідно можуть служити критеріями для аналогічного видового розмежування явища “правове стимулювання. Окрім того, суб’єкт стимулювання з метою досягнення найбільш позитивного (прийняттого) для себе результату, повинен обов’язково враховувати потреби та інтереси стимулюємих суб’єктів багаточисельність яких, у свою чергу, свідчить: з одного боку, про ще одну підставу для наукової градації процесу стимулювання, а з іншого – надає можливість стимулюючому суб’єкту сформувати таку систему правового стимулювання, яка б викликала бажане правомірне діяння з боку стимулюємого, забезпечило досягнення поставленої їм мети.

Наведені аргументи у своїй сукупності є достатніми підставами, які переконують у доцільності формування науково обґрунтованої видової характеристики категорії “правове стимулювання”.

Виділення видів правового стимулювання, на думку С.В. Мірошник, – це процес, який носить об’єктивний характер, оскільки він обумовлений такими об’єктивними передумовами, як властивості елементів системи правового стимулювання, особливості їх виявлення і взаємодії. Види правового стимулювання завжди конкретні. Автор вивчаючи різні сторони правового стимулювання пропонує його видову характеристику здійснювати по класифікаційним групам (типам) згідно відповідних ознак, які притаманні одним видам правового стимулювання і відсутні у інших. Види правового стимулювання, які характеризуються спільністю стимулюючих суб’єктів, науковець об’єднує в типи. Відповідно, тип правового стимулювання являє собою характеристику різних видів правового стимулювання, які мають одну загальну для усіх суттєву ознаку. Іншими словами, тип правового стимулювання – група видів правового стимулювання, які об’єднуються за однією ознакою, яка притаманна їм усім. Відповідно, науковець, вказує на можливість виділення наступних груп видів правового стимулювання:

1. За суб’єктивною ознакою:

- державне правове стимулювання (в якості стимулюючих суб’єктів виступають державно-територіальні утворення, органи державної влади і управління, компетентні посадові особи);

- муніципальне правове стимулювання (суб'єкти – органи місцевого самоврядування);
 - громадське правове стимулювання (суб'єкти – громадські організації, рухи, фонди, профспілки, окремі фізичні особи).
2. В залежності від характеру отримуваних благ:
- матеріальний;
 - нематеріальний;
 - змішаний.
3. В залежності від кількості застосованих правових стимулів:
- простий;
 - комплексний [78, с. 321–322].

Наведена типологізація окремих груп видів правового стимулювання безперечно є прийнятною, але має свою ваду – вона є вкрай широкою і не дозволяє виділити й охарактеризувати ті види правового стимулювання, які є найбільш затребуваними у суспільній практиці.

Власні види правового стимулювання пропонує С.В. Венедіктов, а саме: індивідуальні та колективні; за змістом – моральні, матеріальні або змішані [156, с. 19]. В даному випадку автор виходить з видової характеристики правових стимулів.

В.І. Курілов, фактично підтримуючи точку зору С.В. Венедиктова, також виділяє матеріальне та моральне стимулювання. Але, не згадує про змішане стимулювання, а виокремлює статусне, яке на його думку полягає у визначенні у встановлених організаційно-правових формах рівня ділових та політичних якостей працівника, що тягне позитивні правові наслідки [25, с. 128–137].

Про статусне, поряд із матеріальним та моральним стимулюванням говорить і М.О. Дей. Науковець виділяючи види стимулювання бере до уваги потреби працівника, на задоволення яких націлений соціально-правовий засіб стимулювання (стимул), акцентує увагу на необхідності виділення, також, інтелектуально-творчого та організаційного стимулювання. При цьому автор вказує, що згадані види соціально-правових засобів стимулювання можна застосовувати до всіх працівників, знаходячи оптимальні для них конкретні форми [199, с. 78–82]. Безперечно, видова характеристика правового стимулювання виходячи з потреб стимулюємого суб'єкта, яким по-

винен відповідати правовий засіб (правовий стимул) що застосовується у процесі правового стимулювання., на наш погляд, є слушним. В певній мірі слід погодитись і з можливістю виділення видів правового стимулювання залежно від видової характеристики правових стимулів, зокрема, і запропонованих – інтелектуально-творчих та організаційних. Однак, науковець не подає своє розуміння та не виділяє характерні особливості пропонованих видів правового стимулювання, що не дозволяє нам визначити доцільність такої видової характеристики.

Існують й інші точки зору. Так, в соціології серед видів стимулювання праці виділяють:

- пропорційне (додержуються пропорції в стимулюванні), прогресивне (збільшення міри стимулів) та регресивне (зменшення міри стимулів);
- жорстке (примушення працівників до затрат зусиль) і ліберальне (притягнення працівника до затрат зусиль);
- актуальне (оплата праці як джерела повсякденного існування) і перспективне (задоволення потреб у власності, владі, престижі) [201].

Аналізуючи вищенаведені позиції науковців, необхідно відзначити, що усі вони виходять із видової характеристики правових стимулів. З огляду на це досить цікавою в цьому напрямі є позиція М.І. Карліна, який під видами стимулювання праці розуміє певні види стимулів, які використовуються з метою впливу на всі або більшість інтересів працівника [69, с. 12]. У даному випадку науковець фактично звертає увагу на те, що в процесі правового стимулювання використовуються різні види стимулів для здійснення впливу на поведінку особи, спонукання її до правомірного діяння з метою задоволення потреб та інтересів.

Потреби та інтереси особи є різносторонніми й стосуються усіх сфер суспільного життя, що відповідно вимагає в процесі правового стимулювання обирати найбільш ефективний правовий засіб (правовий стимул). Якщо інтерес виражає спрямування діяльності суб'єктів, а стимул виступає як спонукання до цієї діяльності, то результатом єдності інтересу і стимулу є зацікавленість. Зацікавленість означає, з одного боку, дієвість стимулів, їх ефективність, а з другого, – досягнення інтересу, який через стимул реалізується у

зацікавленості [202, с. 6]. Відповідно, можна сказати, що якщо інтерес має суто матеріальний характер, то в процесі правового стимулювання доцільно застосовувати саме матеріально-правовий стимул.

Такої ж позиції притримується і С.В. Венедиктов, який вказує, що матеріальна зацікавленість з'являється тоді, коли між інтересами і стимулами до службово-трудової діяльності встановлюється певна відповідність. Без такої відповідності зацікавленість слабшає, знижується, а то й зовсім зникає. Матеріальна зацікавленість виникає тоді, коли матеріальний стимул дає змогу працівнику одержувати таку кількість продукту, яка достатня для розширеного відтворення відповідного носія економічного інтересу, коли матеріальний стимул забезпечує узгодженість і цілеспрямованість усіх форм економічних інтересів в рамках загальноекономічного інтересу [156, с. 92].

Аналіз наукової літератури дає нам підстави стверджувати, що більшість науковців, які у своїх працях приділяють увагу правовому стимулюванню, при виділенні видів останнього виходять саме із інтересів та потреб особи, бажаних благ, які вони хочуть отримати за своє правомірне діяння. Як відзначає у своїй праці М.В. Гудімов, “серед розмаїття інтересів людини матеріальний інтерес є вирішальним і визначальним” [79, с. 20]. Не викликає сумніву і твердження В.А. Гончарука: “роль матеріального стимулювання тяжко переоцінити. Для керівника вона виступає сильним важелем управління”. Автор вказує, що на персонал здійснюють вплив декілька факторів: гроші, які дозволяють отримувати від життя певні блага, фактор оцінки діяльності, який заставляє підтримувати певну якість роботи, фактор соціальної значимості, як у своєму колективі, так і в різних суспільних групах [74].

Матеріальна зацікавленість відбиваючи взаємозв'язок міри службово-трудової та міри грошового і матеріального забезпечення, є однією з об'єктивних детермінантів мотиваційних процесів. Вона відбивається у свідомості працівників та обумовлює формування у них кінцевих і проміжних цілей, завдань, мотивів та установок службово-трудової діяльності, засвідчуючи, у першому випадку, прагнення отримати певний дохід (кінцева мета), а, в другому, – їх готовність до досягнення певних службово-трудових показників (проміжна мета) [156, с. 105–106]. Така зацікавленість зумовлена рядом факторів.

Зокрема, до економічних факторів матеріальної зацікавленості слід віднести: реалізацію економічних інтересів; оптимальне їх поєднання за допомогою стимулів до ефективної службово-трудової діяльності; визначення рівня матеріального забезпечення; визначення форм і систем винагороди за працю; співвідношення між розміром грошового забезпечення та ефективністю службово-трудової діяльності. До психологічних факторів матеріальної зацікавленості відноситься міра задоволеності процесом і наслідками службово-трудової діяльності, розміром матеріального забезпечення та іншими видами матеріального заохочення. Основними організаційно-управлінськими факторами матеріальної зацікавленості є:

а) визначення суб'єктів, об'єктів та предметів матеріального заохочення;

б) процедура встановлення підстави матеріального заохочення та способів і порядку її реалізації.

Відповідно, правовими факторами виступають:

а) визначення правового поля матеріальної зацікавленості;

б) види нормативних актів в цій сфері;

в) способи і форми нормативно-правового забезпечення.

Втім, усі ці фактори тісно взаємодіють і доповнюють один одного [156, с. 94–95]. Усі вони у своїй сукупності дозволяють з'ясувати сутність потреби, обрати відповідний, найбільш дієвий вид правового стимулу й відповідно викликати зацікавленість особи. З огляду на це, можна сказати, що потреби особи та правові стимули, які їм відповідають, в своїй сукупності дозволяють виділити види правового стимулювання. Наприклад, матеріальний інтерес → матеріально-правовий стимул → матеріальне стимулювання.

На важливість та актуальність саме матеріального (економічного) правового стимулювання вказують фактично усі науковці. Так, Шульга Г.Ю. досліджуючи особливості управління персоналом підприємства, підкреслює роль матеріального стимулювання. При цьому, науковець матеріальне стимулювання розглядає як систему конкретних заходів, заснованих на майнових інтересах як роботодавця так і працюючого, спрямованих на спонукання у кожного окремо взятого працівника прагнення до підвищення результативності виконання дорученої роботи [203, с. 7]. Таке тлумачення даного поняття охоплює інтереси не тільки стимулююмого але й стимулюючого суб'єкта,

що безперечно має місце в процесі правового стимулювання. Разом з тим, автор не конкретизує яку саме систему заходів слід вживати при матеріальному стимулюванні.

Дещо ширше розглядають поняття матеріального стимулювання Б.О. Райзберг, П.Ш. Лозовський та Е.Б. Стародубцев. На думку науковців дану категорію необхідно розглядати як сукупність економічних форм і методів спонукання людей, які засновані на використанні матеріальної зацікавленості людини у підвищенні рівня грошової оплати праці, в отриманні додаткової грошової винагороди, майнових збудників (подарунків), інших стимулів (надання послуг, зокрема, безкоштовного проїзду, видачі безкоштовних або частково оплачених путівок для відпочинку та ін.) [204]. В даному випадку автор теж акцентує увагу на доцільності забезпечення відповідності між матеріальною зацікавленістю особи та тими правовими засобами, які при цьому застосовуються.

Досліджуючи особливості матеріального стимулювання дисципліни праці, М.В. Гудімов під останнім пропонує розуміти свідоме соціальне використання державою, трудовим колективом і громадськими організаціями матеріальної зацікавленості працівників з метою підвищення ефективності і якості роботи шляхом встановлення нормативними актами підвищеної заробітної плати, нагороди, пільги і переваг матеріального характеру за успіхи у роботі. Автор вказує, що матеріальне стимулювання пов'язано із п'ятьма групами норм, які регулюють виплату працівникам та службовцям: заробітної плати (почасово та відрядно), премій по системам оплати праці, одноразових премій, винагород за результатами річної праці, а також надання пільг та переваг матеріального характеру [79, с. 27–28]. У даному випадку автор вказує на нормативне закріплення стимулів (премій, винагород, пільг та переваг тощо), о говорить про стимул-норму, яка фактично відображає матеріальну зацікавленість працівника та є вагомим засобом впливу з боку держави та суспільства на поведінку особи.

Про матеріальне стимулювання говорить і Р.І. Кондратьєв, який під останнім розуміє визначену економічними законами систему організаційно-правових заходів по встановленню матеріальних стимулів і їх реалізації в процесі трудової діяльності робітників [205, с. 66].

З позиції М.О. Дей матеріальне стимулювання – це соціально-правовий інструмент формування поведінки працівників шляхом встановлення для вже наділених правами і обов'язками працівників додаткових позитивних наслідків поведінки у вигляді задоволення фізіологічних потреб, потреб у безпеці, інших потреб, що носять матеріальний характер, з метою формування правоактивної поведінки. Таке стимулювання, на думку автора, має своїм головним завданням підтримку і зміцнення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці. Розглядаючи матеріальні засоби стимулювання праці працівників, науковець зазначає, що вони виражаються в нормах права, що передбачають різноманітні види матеріального заохочення працівників за успіхи в праці, у вигляді певних систем заробітної плати, одноразових матеріальних заохочень та інших пільг, що надаються кращим працівникам. Акцентуючи увагу на такому правовому засобі стимулювання особи, як заробітна плата, М.О. Дей звертає увагу на те, що матеріальні заохочення, передбачені правовими нормами, не можуть бути зведені лише до заохочувальних заходів в галузі заробітної плати. Вона підкреслює той факт, що існує різноманіття форм матеріального заохочення. Зокрема, особливу правову природу мають встановлені для деяких категорій працівників виплати одноразових грошових сум і надбавок до заробітної плати за вислугу років або за високий рівень кваліфікації. Такі виплати займають проміжне положення між виплатами працівникам по діючих системах заробітної плати і одноразовими матеріальними заохоченнями [199, с. 116–117, 123]. В цілому погоджуючись з точкою зору науковця, слід вказати, що автор фактично ототожнює такі поняття як стимул та заохочення, що, як ми уже вказували вище є неприпустимим. Тобто, говорячи про заохочення вона звужує коло застосування можливих засобів при матеріальному стимулюванні.

Тематиці матеріального стимулювання працівників присвячено лівову частку й економічної літератури з управління трудовими ресурсами. Так, І.Я. Лико досліджуючи особливості стимулювання працівників на промислових підприємствах, також, підкреслює вагомість матеріального аспекту стимулювання. Науковець в процесі аналізу сучасних тенденцій стимулювання працівників на вітчизняних підприємствах приходять до висновку, що перевага надається застосуванню саме матеріальній формі стимулювання у вигляді:

преміювання, доплат за понаднормові години чи понаднормовий обсяг виконаних робіт, доплат на харчування й оздоровлення [21, с. 11]. В процесі свого дослідження вона звертає увагу на те, що матеріальне стимулювання може виявляти свій вплив через заробітну плату (зміна форм та систем заробітної плати, методів їх зв'язку з вартістю робочої сили, працею і виробництвом). Поряд з тим, автор вказує, що для стимулювання праці робітників використовують також і преміальну систему оплати праці. В даному випадку науковець зупиняється на можливості застосування в процесі матеріального стимулювання тільки двох, безперечно вагомих, матеріальних засобів (стимулів), що на наш погляд не відповідає дійсності.

Цікавою є і позиція М.В. Адаменко, який матеріальне стимулювання розглядає як один із засобів реалізації мотивації праці, а саме, процес спонукання працівників до діяльності у вартісно-речовинній формі, у вигляді сукупності виплат і винагород за працю з метою досягнення, як особистих цілей, так і цілей підприємства. При цьому, автор вказує, що матеріальне стимулювання повинне базуватися на системному підході до його організації, а до елементів системи матеріального стимулювання персоналу необхідно включати:

- заробітну плату з урахуванням доплат, надбавок, компенсацій, винагород; частку доходу працівників від участі у власності підприємства;
- витрати роботодавця на пенсійне забезпечення;
- трудові і соціальні гарантії, пільги;
- інші види матеріального стимулювання [206, с. 4–5].

Аналізуючи дану позицію науковця, на наш погляд, слід погодитись з тим, що процес матеріального стимулювання повинен базуватися на системному підході, де б застосовувалися різні засоби (стимули). Адже для досягнення позитивних результатів в процесі матеріального стимулювання необхідно виходити із потреб та інтересів конкретної особи, колективу, організації. Подеколи застосування різних засобів (стимулів) чи їх сукупності приносить стимулюємому суб'єкту бажаний результат й більш активізує бажане правомірне діяння стимулюємого суб'єкта.

З позиції О.В. Чумаченко матеріальне стимулювання праці доцільно розглядати як систему методів, форм і засобів цілеспрямованого впливу на економічні інтереси людей, реалізація яких дозволяє

забезпечити підвищення ефективності виробництва. Вона підкреслює, що в даний час переважною формою матеріального стимулювання є оплата праці. Будучи складовою частиною економічного стимулювання, що охоплює всі сторони діяльності підприємства як виробничо-господарської одиниці, матеріальне стимулювання впливає на інтереси працівників чи колективів, як суб'єктів стимулювання через різноманітні форми оплати праці [197, с. 153]. На це у своїх наукових працях звертають увагу і ряд інших вчених, зокрема такі, як Богиня Д.П., Гоголь Г., Єськов О., Риндзак О. [207; 208, с. 89; 209, с. 99; 210; 211, с. 255]

Фактично такої ж думки притримується і О.О. Герасименко, яка досліджуючи особливості економічного механізму стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності вказує, що економічна сутність стимулювання праці полягає в залученні працівників до трудової діяльності та досягненні певних результатів, виходячи з особистих інтересів і внутрішніх мотивів [212, с. 16].

Аналіз вищенаведених точок зору О.В. Чумаченко та О.О. Герасименко привернув увагу на той факт, що науковці досліджуючи особливості матеріального стимулювання виходять з того, що останнє є складовим елементом більш ширшого за змістом поняття – економічне стимулювання. На перший погляд суттєвої різниці у цих двох категоріях немає, адже основою першого та другого є фінанси. Як пишуть Ю.М. Артемов та С.А. Карастелін, “деякі науковці ототожнюють дані категорії у стимулюванні виходячи з того, що фонд матеріального заохочення відносити до економічного стимулювання, а його використання – до матеріального немає сенсу, адже те й інше дійсно являє собою матеріальне стимулювання”. Однак Ю.М. Артемов та С.А. Карастелін пропонують поглянути на ці категорії дещо з іншої сторони. Вони наполягають на існуванні суттєвої різниці між цими категоріями. Автори вказують, що якщо економічне стимулювання пов'язано з діяльністю підприємства як виробничої, господарчої одиниці, то матеріальне стимулювання торкається безпосередньо працівника, впливає на його інтереси через різні форми оплати праці. В цьому розумінні до останнього правильно відносити утворення та використання усіх фондів, які створюються для оплати праці і перш за все фонду заробітної плати та фонду матеріального заохочення (єдиного фонду оплати праці), побудову, ор-

ганізацію заробітної плати конкретних працівників. Сюди ж примикають і деякі натурально-предметні блага, які надаються не у грошовій формі, такі, як житло, місця у дитячих садках та піонерських таборах, путівок у санаторії та будинки відпочинку та інші подібні блага. Виходячи з такої позиції науковці пропонують різницю між економічним та матеріальним стимулюванням проводити у частині кінцевого використання засобів для стимулювання. При цьому, вони підкреслюють, що кінцевою метою матеріального стимулювання є надання матеріальних благ у грошовій та іншій формі трудовому колективу чи конкретному працівнику [75, с. 8–9].

Не вдаючись у полеміку щодо суті та змісту економічного та матеріального стимулювання, що виходить за рамки даного дисертаційного дослідження, ми приєднуємось до точки зору більшості науковців і у якості виду правового стимулювання будемо виділяти матеріальне правове стимулювання.

Підсумовуючи вищевикладені погляди науковців ми прийшли до висновку, що матеріальне правове стимулювання є видом більш загального за змістом поняття – правового стимулювання. Воно виходить з матеріальних потреб та інтересів стимулюючого суб'єкта й базується на матеріальних правових засобах (правових стимулах), які застосовуються в процесі правового стимулювання.

Такий висновок підкреслює, що можливість виокремлення матеріального правового стимулювання серед інших видів зумовлена перш за все природою пропонованого стимулюємого суб'єкту правового засобу (матеріально-правового стимулу), який виступає інструментом за допомогою якого досягаються цілі матеріально-правового стимулювання. Зокрема серед таких правових засобів слід виділити:

1. *Заробітна плата* – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (стаття 1 Закону України “Про оплату праці” [213; 199, с. 89].

2. *Премії* – одна із форм грошового заохочення у трудовій діяльності та суспільно корисній праці [214, с. 705]. Премії зазвичай надаються за певні досягнення. Залежно від видів таких досягнень можна виділити різні види премій. Наприклад, за винахідництво і раціоналізацію; від прибутку за певний період; за наставництво над но-

вими працівниками. Премії від прибутку можна розділити на премії, які виплачуються відразу, і ті, які перераховуються на пенсійний рахунок працівника [199, с. 134].

3. *Правові пільги* – правовою пільгою розуміють правомірне полегшення становища суб'єкта, що дозволяє йому більш повно задовольнити свої інтереси і виражається як у наданні додаткових, особистих прав (переваг), так і у звільненні від обов'язків. Наприклад, пільги при оплаті комунальних послуг для ветеранів ОВС, учасників бойових дій тощо.

Пільги – це елемент спеціального правового статусу особи, це механізм доповнення основних прав і свобод суб'єкта специфічними можливостями юридичного характеру [215, с. 133; 216, с. 45].

Правові пільги характеризуються тим, що вони:

- своєю метою мають узгодження, гармонізацію інтересів різних верств населення, особистості і товариств;
- є засобом соціального захисту, забезпечення особистих і суспільних інтересів, що відрізняє їх від інших видів розширення права або звільнення від обов'язків;
- за своєю природою є винятком із загальних правил, відхилення від них;
- є складовою частиною спеціального правового статусу суб'єкта, виконують роль доповнення основних прав і обов'язків суб'єктів;
- реалізують компенсаційну (пільги біженцям) і стимулюючу функції (пільги виробникам суспільно необхідної продукції);
- для усунення суб'єктивізму встановлюються не в індивідуальному, а нормативному порядку [5, с. 286].

4. *Переваги матеріального характеру*, зокрема, позачергове отримання кредиту.

5. *Грошові винагороди*. До таких, зокрема можна віднести доплати (напр., за особливі умови праці) та надбавки (напр., за вислугу років).

6. *Нагороди матеріального характеру*, зокрема цінними подарунками. До цінних подарунків можна віднести майно, включаючи акції й об'єкти нерухомості, різні туристичні, санаторні путівки тощо [199, с. 134];

Інші винагороди матеріального характеру (наприклад, оплата послуг тощо).

Вищенаведені правові засоби (правові стимули) беззаперечно мають матеріальний аспект, але в той же час не усі вони мають суто грошовий вираз. Так, наприклад, згідно статті 22 Закону України “Про міліцію” працівники міліції користуються пільгами при розподілі житла, встановленні квартирних телефонів, влаштуванні дітей у дошкільні заклади, вирішенні інших питань соціально-побутового забезпечення [91]. З наведеного прикладу ми бачимо, що зазначені пільги та переваги хоч і носять матеріальний характер, але працівники міліції не отримують їх у безпосередньо грошовій формі.

Дослідження суті матеріального стимулювання як виду більш загального – правового стимулювання, на наш погляд, буде не повним, якщо не звернути увагу на те, що у науковій літературі давно висловлюється думка про неправомірність зведення матеріального стимулювання лише до різноманітних форм грошових виплат і санкцій (Венедіктов С.В., Клімов А.Є., Лебедева Є.М., Попов Г.Х., Прошкін Б.Г., Поварич І.П. та інші) [156, 108; 217, с. 161; 218, с. 43; 219, с. 56; 166, с. 45]. Так, А.О. Ручка та М.А. Сакада фактично приєднуючись до точки зору Л.С. Бляхман [220, с. 150], підкреслюють, що в практиці стимулювання досить давно використовуються у якості стимулів різні права матеріального характеру, що не мають прямого грошового виразу. Вони фактично поділяють точку зору Б.Г. Прошкина та І.П. Поварича, які вказують на існування багатьох матеріальних стимулів, які не мають прямого грошового відбиття, наприклад: надання приміщень для проживання, місць для дітей працівника в дитячих дошкільних установах, путівок до будинків відпочинку, санаторіїв, профілакторіїв, на дієтичне харчування, туристичних путівок; проведення телефонного зв'язку; надання позики на будівництво, права купівлі товарів в кредит; безкоштовне розповсюдження квитків на концерти популярних виконавців; відправлення на екскурсії та у відрядження по обміну досвідом; нагорода цінними подарунками [166, с. 45; 221, с. 47; 28, с. 60].

Підтримуючи вищеназвану позицію Є.М. Лебедева до матеріального стимулювання відносить поряд із застосування різних форм грошових виплат (зарплата, преміювання), відносить також і надання різних пільг, переваг, прав матеріального характеру, які не мають

прямого матеріального вираження (нагородження цінними подарунками, надання пільгових путівок, житла, дачних ділянок, прав на вступ до житлових, гаражних кооперативів) [218, с. 43].

Приєднуючись до більшості науковців С.В. Венедіктов поряд з грошовим виділяє і не грошове матеріальне стимулювання. Під останнім науковець пропонує розуміти різновид стимулювання, що регулює поведінку працівників на основі використання тих матеріальних благ, які не можуть купуватись за гроші, внаслідок чого право їх розподілу надано суб'єкту управління. В якості предмета даного різновиду матеріального стимулювання виступає набір конкретних матеріальних благ, який протягом часу по мірі розвитку суспільного виробництва й задоволення потреб працівників може суттєво змінюватись. В узагальненому вигляді ці блага виступають, як пільги, переваги та інші права матеріального характеру. При цьому, автор погоджується із Б.Г. Прошкіним, що порівняно з грошовими та іншими різновидами стимулювання ефективної діяльності працівників матеріально-негрошові стимули мають свої специфічні особливості:

- *по-перше*, жоден з матеріальних не грошових стимулів не має такої універсальності, як стимул матеріально-грошовий;
- *по-друге*, деякі з матеріальних не грошових стимулів мають характер разової дії. Тому, активність працівника, який отримав конкретний матеріальний не грошовий стимул, в подальшому може бути підтримана лише за допомогою інших стимулів.
- *по-третє*, матеріальні не грошові стимули мають слабку подільність і, як наслідок, неможливо в цілях стимулювання змінити міру їх інтенсивності. Це також стосується деяких окремих видів стимулювання. Наприклад, орган внутрішніх справ на власний розсуд приймає рішення, чи надати працівнику нову квартиру. Можливості варіювання рівнем задоволеності потреби працівника в жиллому приміщенні, як правило, невеликі. Така характеристика жилого приміщення, як площа квартири, суворо регламентована законодавством, а міра його благоустрою та місцезнаходження майже не залежить від органу внутрішніх справ. Це зменшує загальну можливість оперувати інтенсивністю стимулів з метою стимулювання працівника.

- *по-четверте*, матеріальні не грошові стимули важко упорядкувати в єдиній функції стимулювання через їх природну різноякісність. Теоретично можливе лише деяке побічне, надто приблизне упорядкування за допомогою інших, більш універсальних цінностей, таких як гроші, престиж, час.
- *по-п'яте*, матеріальні не грошові стимули більш, ніж грошові пристосовані для використання в підкріплюючій формі організації стимулювання [222, с. 34]. Їх неможливо традиційно пов'язувати з певними видами діяльності, бо кожний з них має неоднакову цінність для працівників. І ця варіація надто велика, тим більше, що цінність багатьох благ не піддається точному виміру та однозначній оцінці [156, с. 110–113].

Аналізуючи вищенаведені точки зору, ми погоджуємось з позицією більшості авторів, що матеріальне правове стимулювання може здійснюватись, як в грошовій (прямій), так і не в грошовій (непрямій) формі. Це залежить перш за все від виду матеріально-правового стимулу (матеріально-грошового чи нематеріально-грошового), який застосовується в процесі матеріального правового стимулювання.

Проведений нами аналіз точок зору науковців щодо суті та змісту матеріального стимулювання дозволяє зробити висновок, що під **матеріальним правовим стимулюванням** слід розуміти *різновид правового стимулювання, який полягає у застосуванні матеріально-правових стимулів (грошових та не грошових) з метою задоволення матеріальних потреб та інтересів особи, в результаті чого досягаються бажані результати.*

Важливу роль у правовому стимулюванні відіграє духовна сфера з її духовними цінностями, що сприяє формуванню високої трудової мотивації. Низький рівень духовного розвитку населення, моральна деградація, відсутність зацікавленості в чесній і сумлінній праці обумовлюють необхідність стимулювання праці за допомогою духовного впливу на розвиток особистості [197, с. 20]. У даному випадку мова йде про моральне стимулювання, яке на рівні з матеріальним, є видом правового стимулювання і засноване на потребі людини в суспільному визнанні, і представляє собою особливе соціально-психологічне явище. Ослаблення моральної зацікавленості працівників у праці доводить не обмеженість моральних спонукань, а є наслідком їхнього ігнорування. Вітчизняний і зарубіжний досвід вико-

ристання морального стимулювання має у своєму розпорядженні безліч методів впливу на мотивацію праці учасників виробництва [223; 224; 225; 226]. Науковцями відзначається той факт, що при досить високому рівні заробітної плати моральне стимулювання стає більш діючим у порівнянні з матеріальним [227, с. 28; 228; 229; 230; 231]. Це свідчить про необхідність створення і постійної підтримки ефективної системи морального стимулювання на основі використання накопиченого науково-практичного досвіду [197, с. 156–157].

На важливість морального аспекту у процесі правового стимулювання звертає увагу більшість, як сучасних, так і вітчизняних українських та зарубіжних науковців (Венедіктов С.В., Дей М.О., Карінській С.С., Лико І.Я., Чумаченко О.В. та інші) [156; 199; 232; 21; 233; 197]. Так, С.С. Карінській ще у 1964 р. досліджуючи правові способи стимулювання працівників та службовців до подальшого підвищення ефективності праці підкреслював важливість та ефективність морального стимулювання. У процесі свого дослідження науковець пропонує виділити такі основні типи морального заохочення:

- 1) надання нагород, працівникам, що відзначилися;
- 2) надання їм громадської трудової пошани;
- 3) надання пільг і переваг;

4) просування на більш відповідальну роботу і дострокове зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення [233, с. 128]. У даному випадку автор заохочення фактично ототожнює із стимулюванням, що, як ми уже звертали увагу, звужує саме поняття стимулювання. Аналізуючи запропоновану науковцем типологію, можна сказати, що вона фактично відображає сутність моральних стимулів, які застосовуються в процесі морального стимулювання.

Гудімов М.В. фактично підтримуючи точку зору С.С. Карінського вказує, що моральне заохочення базується на моральній зацікавленості працівників та службовців у позитивній суспільній оцінці своєї праці. Автор підкреслює, що моральне стимулювання є формою спонукання до праці, яке, на відміну від матеріального, не пов'язано безпосередньо з отриманням винагороди за працю. Воно реалізується у формі визнання і схвали заслуг працівника, вираження йому поваги із сторони як адміністрації так і суспільства. Почесне виділення з кола співпрацівників уже само по собі дисциплінує, спонукає посилити вимогливість до себе, заставляє по-новому, з позиції

кращого працівника відноситись до виконання своїх зобов'язань [79, с. 24]. Аналізуючи наведену позицію необхідно звернути увагу, що автор оперуючи категоріями “заохочення” та “стимулювання” не вбачає між ними суттєвої різниці, що як ми уже неодноразово вказували не відповідає дійсності. Поряд з тим, необхідно погодитись, що моральне стимулювання повинно базуватись на моральній зацікавленості особи.

На важливість морального стимулювання звертають увагу і А.О. Ручка та М.А. Сакада. Досліджуючи особливості стимулювання і мотивації праці на промисловому підприємстві вони підкреслюють, що такий вид стимулювання досить широко застосовувався ще за радянських часів. На їх думку, в процесі морального стимулювання використовуються ряд стимулів, які спонукають особу до діяльності викликаючи у неї моральну зацікавленість. На практиці такі стимули реалізуються у формі суспільного визнання і схвалення досягнень працівника у праці. Передовиків виробництва, новаторів нагороджують почесними грамотами, заносять на Дошку пошани, в Книгу пошани, присвоюють почесні звання, нагороджують державними нагородами та ін. Застосування в процесі стимулювання таких стимулів передбачає створення такого морально-психологічного клімату в колективі, при якому усі його члени знають хто і як працює і якої саме нагороди заслуговує. Поряд з тим, автори звертають увагу й на той факт, що в реальній управлінській діяльності використання стимулюючого впливу різних за своєю силою впливу моральних стимулів по відношенню до об'єкта стимулювання не є простою справою. Адже, якщо для одних певний стимул має значний вплив, то на інших ні. Відповідно автори підкреслюють необхідність постійного пошуку нових моральних стимулів, доцільність застосування нетрадиційних стимулів: надання більшої самостійності у вирішенні виробничих завдань; залучення до консультування при підготовці різних управлінських рішень; надання можливості для підвищення своєї кваліфікації тощо [28, с. 61, 87–89].

Моральне стимулювання праці І.Я. Лико розглядає як комплекс моральних, ідейно-політичних стимулів, що ґрунтуються на психологічних, морально-етичних цінностях суспільства, колективу й окремого працівника, усвідомлення ним свого обов'язку перед країною, трудовим колективом [234, с. 14; 235]. Автор фактично підтри-

мує точку зору Я. Діденко, який підкреслює, що характерною особливістю морального стимулювання праці є трудовий менталітет [236]. На її думку потрібно врахувати, що менталітет є одним із важливих факторів, що зумовлює сприйняття людиною запропонованого стимулювання і може бути не лише активним економічним фактором, а й спричиняти зниження мотивації до високопродуктивної праці. Це твердження є особливо актуальним на сучасному етапі зміни трудових відносин, які зазнали викривлення та спотворення протягом 75-річного панування командно-адміністративної системи управління.

Необхідно також погодитись з І.Я. Лико, що орієнтація на людину індивідуума, що прагне самовираження, розвитку своїх творчих та організаторських здібностей, – це є шлях, який у дієвості своїй на мотиви праці дає чи не кращі результати, ніж матеріальне стимулювання. Розглядаючи моральне стимулювання праці у практиці західних підприємств, автор відзначає, що основними функціями менеджера є вивчення соціальних та духовних потреб кожного окремого працівника для формування дієвих систем стимулювання та формування стабільних колективів і груп, які працюють ефективно. Важливий акцент робиться на моральних та етичних цінностях всієї організації, на створенні своєрідного клімату, які б сприяли людському зростанню [234, с. 14–15; 237].

Більш точним, на наш погляд, є розуміння морального стимулювання подане М.О. Дей. Науковець під останнім пропонує розуміти соціально-правовий інструмент формування поведінки особи шляхом встановлення для вже наділених правами і обов'язками працівників додаткових позитивних наслідків поведінки у вигляді задоволення духовних потреб, що мають моральний характер. Застосування таких заходів заохочення, на думку автора, пов'язане з проявом працівником певної позитивної активності. Застосування цих заходів заохочення – це право, але не обов'язок роботодавця, оскільки на відміну від положень про преміювання, трудових договорів, де можуть встановлюватися показники, при виконанні яких у працівника виникає право на премію, а у роботодавця – обов'язок з її виплати, застосування заходів морального стимулювання є прерогативою роботодавця. Аналізуючи існуючі заходи морального стимулювання М.О. Дей зупиняється на тих, що на її думку будуть посилювати мотивацію працівника до пок-

ращення своєї роботи й пропонує виділити наступні види (групи) морального стимулювання:

- *перша група* пов'язана з публічним визнанням заслуг працівника. До цієї групи можна віднести нагородження похвальними листами, грамотами, іншими документами, видачу позитивних рекомендацій, занесення в Книгу Пошани, на Дошку Пошани, усне оголошення подяки, нагородження почесними званнями, кращого по професії, почесного працівника, ветерана праці, Героя Праці, почесними знаками, орденами, медалями;
- *друга група* заходів морального стимулювання несе в собі елементи статусного стимулювання, яке необхідно розуміти як комплекс заходів, що позитивно підкріплюють у працівника відчуття приналежності до підприємства (установи, організації). До цієї групи відноситься видача працівникам корпоративного одягу, відзнак, впровадження кодексів честі, кодексів працівника підприємства (установи, організації), проведення загальних урочистих заходів у робочий час, наприклад, з нагоди дня народження підприємства (установи, організації);
- *до третьої групи* заходів морального стимулювання відносяться такі, які, будучи за своєю сутністю засобами задоволення духовних потреб, потреб у визнанні цінності особи, у пошані, пов'язані із набуттям працівником певних матеріальних благ. Це – оголошення працівникові подяки із грошовим заохоченням, заохочення духовного розвитку працівника, наприклад, шляхом доплат за відвідини театру та інших культурно-виховних закладів [199, с. 135, 141–142]. Така точка зору безперечно є слушною і розкриває сутність морального стимулювання в цілому. Автор фактично наводить усі можливі засоби (стимули), які використовуються в процесі морального стимулювання. Поряд з тим, не можна погодитись з позицією автора, де вона до групи суто моральних заходів (стимулів) відносить ті, що поєднують елементи матеріального стимулювання. На наш погляд, у такому разі доречно говорити про змішане стимулювання на якому ми зупинимось в подальшому.

Цікавою є й позиція висловлена С.В. Венедіктовим. На прикладі стимулювання працівників органів внутрішніх справ, автор

стверджує, що моральне стимулювання персоналу органів внутрішніх справ України – це найбільш розвинута й широко застосовувана підсистема заохочення ефективної службово-трудової діяльності осіб рядового і начальницького складу щодо захисту, охорони, забезпечення прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин. На думку науковця до сфери морального стимулювання слід відносити лише частину тих етичних категорій, які відображають оцінку людини та її поведінки оточуючими. Це: авторитет, слава, честь, пошана, популярність. Відповідно, сутністю морального стимулювання є передача інформації про заслуги людини, високі результати її діяльності в соціальному середовищі [156, с. 122]. Аналізуючи дану точку зору, необхідно вказати, що інформування про заслуги особи, результати її діяльності безперечно позитивно впливає на поведінку особи. Разом з тим, застосування разом з інформуванням інших моральних засобів (стимулів), на наш погляд, дасть більші результати. Зокрема, нагородження похвальною грамотою більш психологічно стимулює особу ніж звичайне інформування.

Підсумовуючи вищевикладене слід вказати, що на відміну від матеріального моральне стимулювання направлене на задоволення моральної зацікавленості особи. Воно направлене на визнання заслуг особи, активізацію її правомірного діяння та не має матеріального (грошового чи не грошового) виразу. До засобів (стимулів) морального стимулювання, на наш погляд, можна віднести:

- нагородження похвальними грамотами, листами;
- занесення до Книги пошани, на Дошку пошани;
- оголошення подяки;
- нагородження почесними званнями (напр., ветерана органів внутрішніх справ тощо);
- нагородження орденами, медалями, пам'ятними знаками;
- зняття раніше накладеного дисциплінарного стягнення;
- підвищення по посаді, рангу;
- проведення урочистих заходів на честь особи, корпоративних вечірок (напр., в честь її 50-річчя) та ін.

З огляду вищевикладеного можна сказати, що **моральне стимулювання** – це вид правового стимулювання, який полягає у застосуванні морально-правових стимулів з метою задоволення моральних

потреб та інтересів особи, в результаті чого досягаються бажані результати.

У науковій літературі значна кількість науковців розглядаючи матеріальне та моральне стимулювання акцентують увагу на доцільності їх поєднання (Гудімов М.В., Венедіктов С.В., А.О. Ручка, М.А. Сакада [79, с. 25, 43; 156, с. 50–52; 28, с. 87]. Так, М.В. Гудімов вказує, що поєднання матеріальних та моральних стимулів є необхідною умовою для формування у працівників та службовців відповідного відношення до праці. Потреба у творчості поступово стає безпосередньою причиною, яка спонукає людину до праці. При цьому, автор підкреслює, що матеріальне та моральне стимулювання не замінює один одного, а доповнюють один одного [79, с. 25, 43].

Слушним є зауваження висловлене і Ю. Палкіним: “Не можна будувати демократичне, правове, соціальне, державно-організоване суспільство лише на принципі матеріальної зацікавленості. Підкреслюючи надзвичайно важливе значення матеріальних стимулів, ні в якому разі не можна применшувати значення моральних стимулів до праці. Недооцінка морального фактора створює сприятливу обстановку для прояву корисливості”. Автор наголошує на тому, що матеріальні і моральні стимули повинні діяти у нерозривній єдності. Вони розвиваються, взаємозбагачуючи і підкріплюючи один одного [238, с. 110–111].

Здійснюючи порівняльну характеристику матеріального та морального стимулювання С.В. Венедіктов приходять до висновку, що співвідношення матеріального і морального стимулювання має своїм змістом їх нерівноцінність в процесі стимулювання службово-трудової діяльності, а також різну якісну основу. Якщо матеріальне стимулювання виражає відношення до служби і праці головним чином як до засобу забезпечення себе і своєї сім'ї усім необхідним для життя в сфері споживання, то моральне стимулювання забезпечує потребу працівників у суспільному визнанні результатів їх службово-трудової діяльності [158, с. 51]. Разом з тим, автор вказує, що однобічний розвиток будь-якої однієї групи стимулів – матеріальних чи моральних – знижує якість професійної діяльності персоналу органів внутрішніх справ, позбавляє процес стимулювання осіб рядового та начальницького складу таких ознак, як ефе-

ктивність, доцільність, оптимальність та гармонійність. Взаємодія цих різновидів стимулювання полягає у тому, що вони взаємозбагачують і підкріплюють один одне. На думку науковця найбільш ефективним є стимулювання працівників органів внутрішніх справ України, за якого досягається двоєдина мета. Відтак, за певні досягнення в процесі службово-трудової діяльності слід збільшити забезпечення особи рядового чи начальницького складу як матеріальними засобами до життя, так і надати їй можливість відчувати себе в більшій мірі потрібною суспільству через свою високоякісну професійну діяльність в сфері захисту й охорони прав, свобод та законних інтересів учасників суспільних відносин. Така двоєдина мета в найбільшій мірі досягається: 1) пріоритетом матеріальних стимулів; 2) поєднанням матеріальних і моральних стимулів, коли певне моральне заохочення супроводжується матеріальним. Лише в гармонійному поєднанні, в єдності цих стимулів, заохочення службово-трудових зусиль може дати максимальний ефект. Практично це означає, що будь-яке матеріальне заохочення повинно мати одночасно і моральний характер, а моральні стимули можуть і повинні пов'язуватись з матеріальним заохоченням [158, с. 50–52].

Аналізуючи вищенаведені точки зору, можна сказати, що автори підкреслюють доцільність виділення серед видів правового стимулювання – *змішаного стимулювання*, яке поєднує в собі елементи матеріального та морального стимулювання. Серед засобів (стимулів), які застосовують в процесі змішаного стимулювання можна назвати:

- оголошення подяки з наданням грошової винагороди (напр., премії) чи врученням цінного подарунку;
- нагородження державними нагородами із грошовою винагородою;
- відзнака заслуг та надання безкоштовних путівок, квитків на концерт, театр чи кінотеатр;
- підвищення по посаді з одночасним підвищенням посадового окладу та ін.

Отже, **змішане стимулювання** – це вид правового стимулювання який полягає у застосуванні матеріально-правових (матеріально-грошових та матеріально-негрошових) та морально-правових стиму-

лів направлений на задоволення різносторонніх потреб та інтересів особи з метою досягнення бажаної мети.

При виділенні видів правового стимулювання більшість науковців обмежуються тільки цими трьома видами – матеріальним, моральним та змішаним (С.В. Венедіктов, Р.З. Лівшиць, С.В. Мірошник, С.А. Соболев, В.І. Шкатула та інші) [158; 239, с. 13; 240, с. 3; 241, с. 19]. Разом з тим, у сучасній науковій літературі висловлюються й інші точки зору щодо виділення видів правового стимулювання. Так, М.І. Карлін [69, с. 12] та І.Я. Лико [234, с. 13] виділяють соціальне стимулювання. Виділення такого виду правового стимулювання зумовлене, на думку науковців, застосуванням в ході останнього саме соціальних стимулів. Як зазначає І.Я. Лико, соціальні стимули забезпечують працівникові певний комплекс економічних та соціальних благ. Це пенсійне забезпечення, страхування, безкоштовні путівки, дитячі садки для дітей працівників підприємства, відрахування у фонд травмованих робітників, додаткові виплати ветеранам праці.

Аналізуючи зазначене необхідно звернути увагу на те, що, М.І. Карлін та І.Я. Лико фактично вказують на ті норми-стимули, які закріплюють соціальні гарантії особи. При цьому, наведені види правових стимулів, які на їх думку, мають місце в процесі соціального стимулювання мають суто матеріальний характер (матеріально-грошовий та матеріально-негрошовий). Це, на наш погляд, говорить про недоцільність виділення окремого виду правового стимулювання – соціального стимулювання з такою його характеристикою.

Заслуговує на увагу позиція М.О. Дей яка вказує на доцільність серед видів правового стимулювання виділити *статусне стимулювання*. Останнє, на її думку, полягає у визначенні у встановлених правових формах ділових якостей працівника, що тягне за собою позитивні правові наслідки. Його основною формою є атестація. Атестація працівника – це вид діяльності, здійснюваний спеціальною комісією шляхом з'ясування якостей працівника для поліпшення розстановки кадрів і підвищення ефективності праці [242, с. 190]. Атестація державних службовців – це періодична перевірка відповідності займаній посаді, яка допомагає виявити з одного боку – потенційні можливості державного службовця з метою підвищення його по службі, а з іншого – неспроможність виконання завдань та обов'язків державним службовцем, що спричиняє пониження по службі або звільнення. Атестація

стимулює підвищення кваліфікації і професіоналізму державних службовців Вона є не тільки ефективним засобом раціонального підбору і використання кадрів, а й важливим елементом проходження служби, забезпечення реального механізму просування по службі на підставі заслуг і ділових якостей [243, с. 10]. Така позиція автора фактично акцентує увагу на стимулюючій силі атестації в процесі якої здійснюється вплив на посадове положення особи. Зазвичай атестація проводиться для визначення кваліфікації, відзиву про ділові та інші якості особи. Вона проводиться періодично, що беззаперечно стимулює службовців до активних дій, до постійного підвищення свого професійного рівня. В результаті атестації особу можуть, наприклад, підвищити у посаді, що відповідно є правовим стимулом. Однак, зведення статусного стимулювання до атестації є невірним й заслуговує критики. На наш погляд виділення статусного стимулювання зумовлене перш за все відповідними потребами та інтересами певної категорії осіб, зокрема, службовців. В даному випадку вплив на їх поведінку здійснюється за допомогою застосування статусних правових стимулів (підвищення у посаді, позачергове присвоєння спеціального звання та ін.).

Враховуючи вищезазначене, на наш погляд, **статусне правове стимулювання** – це вид правового стимулювання, який полягає у застосуванні статусних правових стимулів з метою задоволення статусних потреб та інтересів, в результаті чого досягається поставлена мета.

Поряду із статусним, у якості самостійних видів правового стимулювання, на думку М.О. Дей, доцільно виділяти й інтелектуально-творче та організаційне стимулювання [199, с. 80–81]. Інтелектуально-творче стимулювання полягає в наданні можливостей для підвищення кваліфікації та творчості у разі досягнення працівником певних показників. Аналізуючи зарубіжний досвід по застосуванню даного виду стимулювання М.О. Дей підкреслює, що на практиці ряд західних фірм надає можливість кращим науковцям займатися певну частину робочого часу своїми проектами на устаткуванні підприємства (установи, організації), а також влаштовує для них різні навчальні програми, направляє на симпозіуми та конференції, купує їм літературу та устаткування [244]. Це дає можливість для творчого самовираження працівника і підвищення його інтелектуального рівня [199, с. 80].

В свою чергу організаційне стимулювання М.О. Дей розглядає як соціально-правовий інструмент формування поведження працівників встановленням для вже наділених правами й обов'язками працівників додаткових позитивних наслідків поведження у вигляді задоволення потреб у самовираженні, розвитку особистості, а також інших потреб, що мають організаційний характер [155, с. 106].

Аналізуючи запропоновані види стимулів необхідно погодитись з І.Я. Лико, яка вказує, що орієнтація на людину індивідуума, що прагне самовираження, розвитку своїх творчих та організаторських здібностей, – це є шлях, який у дієвості своїй на мотиви праці дає чи не кращі результати, ніж матеріальне стимулювання [234, с. 15]. Зазначені моменти автор відносить до сфери морального стимулювання. Такої ж точки зору дотримуються й А.А. Ручка та Н.А. Сакада [28, с. 61, 87–89].

Безперечно, інтелектуально-творче та організаційне стимулювання взаємопов'язане із моральним задоволенням. Це проявляється у тому, що при зазначених видах стимулювання присутній момент визнання особи, її здібностей, старанності й наполегливості в процесі її правомірного діяння. Разом з тим, надання при індивідуально-творчому та організаційному видах стимулювання можливості стимулюємому суб'єкту отримувати додаткову кваліфікацію, другу освіту, творчо розвиватися, займатися творчою й науковою діяльністю, можливості проявляти свої організаторські здібності, приймати участь в організації управління виробничими процесами тощо, дає підстави не ототожнювати їх із моральним стимулюванням й виділити їх в окремі види правового стимулювання.

Проведений нами аналіз дає підстави для висновку, що більшість науковців акцентують увагу на доцільності виділення матеріального, морального, змішаного та статусного стимулювання, що впливає з природи правового засобу, який використовується у процесі правового стимулювання. Беззаперечно, таке видове виокремлення правового стимулювання є логічним й відповідно до своєї природи основним. Однак, слід зазначити, що така видова характеристика, на наш погляд, є беззаперечно не остаточною. Такий висновок впливає з того, що виокремлення видів правового стимулювання перш за все залежить від сутності потреб та інтересів особи, на пряму її зацікавленості й відповідного виду правових стимулів (правових засобів),

які застосовуються в процесі правового стимулювання. В свою чергу, проведена нами видова характеристика правових стимулів, вказує на можливість їх класифікації в залежності від їх форми, структури, природи тощо. Відповідно, виходячи із такого різностороннього характеру правових стимулів, на наш погляд, можливе здійснення і відповідної видової характеристики правового стимулювання. Так, наприклад, виходячи з галузевої приналежності правових засобів (правових стимулів), які використовуються в процесі правового стимулювання, на наш погляд, можна говорити про конституційно-правове стимулювання, адміністративно-правове стимулювання, цивільно-правове стимулювання, економічне стимулювання тощо. В залежності від сфери застосування правових засобів – міжнародно-правове стимулювання, загальнодержавне стимулювання, локальне стимулювання. Можна також виділити позитивне та негативне стимулювання та інше.

Розділ 3

ЗМІСТ ТА ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕХАНІЗМУ ПРАВОВОГО СТИМУЛЮВАННЯ

3.1. Зміст механізму правового стимулювання

Правове стимулювання, як і будь-яка інша процесуальна діяльність складається з певної кількості правових засобів, за допомогою яких здійснюється цілеспрямований вплив права на поведінку окремих суб'єктів, їх груп або суспільства в цілому. Разом вони утворюють взаємопогоджену взаємодіючу систему, яка вимагає дієвого механізму реалізації – механізму правового стимулювання.

Глибинне розуміння змісту механізму правового стимулювання потребує витлумачення кожного із його складових, і зокрема поняття “механізм”. Така поетапність дослідження зумовлена полісемантичним значенням правових категорій, оскільки багато з них запозичуються з інших гуманітарних або технічних наук, або ж не мають єдиного загальноновизнаного вживання серед науковців. Наприклад, у тлумачних словниках слово “механізм” трактують як: пристрій, обладнання, яке складається з рухомоз'єднаних частин, здійснюючих під дією докладених сил заданого руху; внутрішню побудову, систему; сукупність процесів, на яких базується будь-яке явище [245, с. 251; 246, с. 13]. У юридичній науці дане поняття широко застосовується для позначення взаємодіючих частин цілого. Зокрема вчені-правники, вживають слово “механізм” стосовно таких правових конструкцій, як “механізм державного управління” [247, с. 57–61], “механізм правової поведінки” [248, с. 49], “механізм правозастосовчої діяльності” [249, с. 3–10], “механізм правового впливу” [250, с. 436], “механізм правового регулювання” [159] тощо. Квінтесенцією у розумінні змісту запропонованих правових категорій є те, що в усіх наведених випадках поняттям “механізм” позначається спосіб функціонування, система засобів впливу. Але, не зважаючи на лексичну синонімічність згаданих понять, вони усе ж таки мають відмінності у семантичному значенні.

Відповідно до предмета дисертаційного дослідження семантичне значення слова “механізм” нас цікавить торкаючись виключно кате-

горії “механізм правового стимулювання”, тому зупинимо увагу саме на ньому.

У науковій літературі можна зустріти різноманітні погляди науковців щодо сутності та складових елементів механізму правового стимулювання. Так, С.В. Мірошнік вважаючи, що правове стимулювання здійснюється через особливий механізм, пропонує під останнім розуміти сукупність внутрішньо організованих правових засобів, за допомогою яких забезпечується виникнення та розвиток стимулюючих правовідносин. При цьому, правник пропонує такі засоби поділити на дві групи:

- *правові засоби – інструменти* – юридичні норми, які закріплюють правові стимули. Мають статичний характер, так як у більшості випадків тільки від самого суб’єкта залежить їх реальне використання;
- *правові засоби – діяння* – пов’язані з правовим стимулюванням як різновидом юридичної діяльності. Правове стимулювання в даному випадку виступає у вигляді здійснення особою дій, рекомендованих відповідними юридичними нормами. Такі правові засоби, з позиції науковця, характеризуються наступними моментами: пов’язані з активним використанням правових стимулів; знаходяться в динаміці; виражаються у вигляді актів реалізації правових стимулів. При цьому, автор наголошує, що усі правові засоби повинні бути обов’язково нормативно визначеними, інакше вони не існують. Тобто, такі засоби можуть використовуватись суб’єктами тільки в тих випадках і в тому порядку, який передбачений нормативно-правовими актами [78, с. 304–308]. Таке розуміння механізму правового стимулювання зводить його до сукупності правових засобів. Поряд з тим, пропоновані автором правові засоби, які виступають складовими елементами аналізованого механізму, носять досить специфічний характер. Така специфіка проявляється в тому, що усі вони фактично є системоутворюючими елементами механізму правового регулювання. Відповідно, можна сказати, що науковець механізм правового стимулювання фактично зводить до механізму правового регулювання та його складових елементів (норми права, правовідносин, актів реалізації), що, на наш погляд, є необґрунтованим.

Безперечно, правове регулювання й відповідний механізм є найбільш дієвим з точки зору практики застосування. Дані поняття досить широко обговорюються у юридичній науці. Зокрема, механізму правового регулювання свого часу присвятили свої наукові роботи С.С. Алексєєв [31; 159; 251], М.Г. Александров [252, с. 183–213], Л.С. Явич [253, с. 140] та інші вчені, які виділяють його як самостійний предмет дослідження.

Вперше у юридичну науку поняття механізму правового регулювання ввів та розкрив С.С. Алексєєв, який розглядає його як узяті в єдності всю сукупність юридичних засобів, за допомогою яких забезпечується правовий вплив на суспільні відносини [159, с. 30]. Його зміст, з позиції автора, складається із засобів юридичного впливу, тобто таких правових явищ, які “працюють” у правовому опосередкуванні суспільних відносин [254, с. 24]. Тобто – це основні юридичні засоби, за допомогою яких право регулює суспільні відносини: норми права, юридичні факти, акти застосування права, правовідносини, акти реалізації прав та обов’язків [196, с. 117].

Безперечно розроблена С.С. Алексєєвим концепція механізму правового регулювання у межах правознавства представляє собою важливу загальнотеоретичну категорію, яка характерна для інструментального підходу до розуміння права. Саме дана категорія дозволяє не тільки зібрати разом явища правової дійсності, пов’язані із нормативно-правовою регуляцією, вирішенням життєвих ситуацій (норми, правовідносини, юридичні акти та ін.), та окреслити їх як цілісність, але й представити їх у працюючому, й до того ж системному вигляді, тобто у виді динамічної структури. Як вказує науковець, механізм правового регулювання охоплює комплекс фрагментів правової дійсності – правових засобів, які знаходяться у послідовному ланцюзі, який забезпечує у кінцевому результаті вирішення життєвих ситуацій на основі права [179, с. 318]. Таке розуміння механізму правового регулювання вказує на те, що це перш за все системне явище, і як будь-яка система складається із взаємопов’язаних елементів (правових засобів), які приводять цю систему у дію. Окрім цього, слід звернути увагу на те, що такий механізм не тільки направлений на досягнення кінцевого результату, але й передбачає обов’язкове його досягнення. Як вказує правознавець: “основне призначення механізму правового регулювання полягає у забезпеченні

ефективності впливу права на суспільні відносини”. Ефективність правового регулювання з позиції науковця – це доцільність та результативність правових заходів, юридичних норм.

Слід погодитись і з О.В. Малько який підкреслює, що основною метою механізму правового регулювання є забезпечення безперешкодного руху інтересів суб’єктів до цінностей, тобто гарантування їх справедливого задоволення. У даному випадку, механізм правового регулювання розглядається як специфічний юридичний “канал”, що об’єднує інтереси суб’єктів з цінностями і доводить процес управління до логічного результату [89, с. 625–626]. Таке розуміння мети фактично наголошує на тому, що за сучасних умов розвитку суспільства в механізмі правового регулювання провипинно більше приділяється уваги регулюванню правовідносин за допомогою різних правостимулюючих засобів.

У контексті досліджуваної проблеми щодо правової природи механізму правового стимулювання, заслуговує на увагу питання відмінності таких категорій як “правове регулювання” та “правове стимулювання”. Але, ґрунтуючись на висновках, які ми зробили у підрозділі 2.1. даного дисертаційного дослідження., поняття “правове стимулювання” є значно ширшим від категорії “правове регулювання”, бо охоплює й інші неправові форми правового впливу (інформаційно-психологічний, виховний, соціальний).

За аналогією здійсненого вище порівняльного аналізу категорій “правове регулювання” та “правове стимулювання”, у процесі співставлення понять “механізм правового стимулювання” та “механізм правового регулювання”, ми дійшли висновку, що останні дві правові категорії, також, не можна ототожнювати, так само, як і протиставляти між собою. Вони співвідносяться, як ціле та частина. У розділі 2 даного дослідження, розглядаючи поняття “правове стимулювання”, ми наголошували, що останнє є суттєвим засобом правового стимулювання. Адже правове регулювання відображає динамічну роль права. Саме тут право організовує поведінку учасників правових відносин, заставляючи їх діяти активно у відповідності з покладеними на них обов’язками. Саме тут право стимулює відповідні відносини, фіксує у своїх адресатів суб’єктивні права [173, с. 415–416]. Правове регулювання вирізняється серед інших форм соціальної регуляції своєю цілеспрямованістю і результативністю, які вияв-

ляються в орієнтації правового регулювання на досягнення чітко позначеного в нормах права соціального результату, а також у широкому діапазоні існуючих для цього способів дії (починаючи зі стимулювання бажаної поведінки правових суб'єктів через надання певних рекомендацій, встановлення пільг, заохочень і закінчуючи можливістю застосування до них засобів державного примусу), що дозволяють ефективно вирішувати поставлені завдання [6, с. 405–406].

Виходячи з вищезазначеного необхідно погодитись з С.С. Алексеєвим, що “правове регулювання – і саме тому, що має механізм результативного юридичного впливу – є суттєвим засобом юридичного стимулювання поведінки учасників суспільних відносин” [175, с. 227].

Вищепроведений нами аналіз дозволяє зробити висновок, що розглядаючи механізм правового стимулювання неможливо обійти й механізм правового регулювання. Адже останній є невід'ємним елементом правового впливу. Саме він відображає найбільш дієву сторону механізму правового стимулювання.

Цікавою щодо поняття та змісту механізму правового стимулювання є точка зору висловлена М.І. Карлінім. Вчений зазначений механізм розглядає як сукупність форм зовнішнього впливу на працівника, за допомогою яких суб'єкти стимулювання праці розв'язують протиріччя у процесі залучення різних (за освітою, кваліфікацією, ментальністю тощо) трудівників до неоднакових за змістом видів праці. Він наголошує, що механізм стимулювання повинен включати в себе, крім позитивних, і негативні стимули. Одним із основних елементів даного механізму автор називає заробітну плату, без якої на його думку інші складові відповідного механізму не зможуть виконувати свої стимулюючі функції [69, с. 12, 24]. Узагальнюючи сказане ми погоджуємось з тим, що стимулювання охоплює різні форми впливу, включає як позитивні, так і негативні стимули. Адже саме стимули є тією рушійною силою, які зацікавлюють особу, спонукають її до вчинення бажаних правомірних дій. Погоджуючись в цілому, що правові стимули займають далеко не останнє місце в механізмі правового стимулювання, необхідно також підкреслити й те, що даний механізм вимагає існування й інших складових. Адже, сам по собі правовий стимул не забезпечує дієвість як правового стимулювання так і відповідного механізму. У свою чергу ми безпе-

речно погоджуємося із тим, що заробітна плата є одним із основних стимулів, але разом з тим не можна недооцінювати і роль інших – моральних, статусних видів стимулів. Окрім того, автор не називає якими саме можуть бути форми зовнішнього впливу. А також, не можна погодитись з тезою про те, що механізм стимулювання застосовується тільки для вирішення протиріч між працівниками.

Дещо в іншому ракурсі розглядає механізм правового стимулювання С.В. Венедіктов. Правознавець виходить з того, що стимулювання мусить відповідати потребам, інтересам та здібностям працівника, наголошує на тому, що механізм стимулювання має бути адекватним механізму мотивації працівника [156, с. 35]. А отже, автор поєднує механізм стимулювання з механізмом мотивації. При цьому, під мотивацією він пропонує розуміти процес свідомого вибору людиною того або іншого типу поведінки, що визначається комплексним впливом зовнішніх (стимули) та внутрішніх (мотиви) факторів. Наведене тлумачення поняття мотивації кореспондується з точкою зору Б.М. Генкіна, який його розуміє, як процес створення індивіду стимулів для досягнення поставлених перед ним цілей, що складається із певних потреб і мотивів [255, с. 191].

У енциклопедичних словниках слово “мотивація” пояснюється як система доводів, аргументів у користь чого-небудь; сукупність мотивів обслуговуючих той чи інший вчинок [122, с. 461], що дає нам підставу погодитися з О.В. Мальком, який наголошує на тому, що мотивація – це перш за все система внутрішніх факторів, які викликають та направляють орієнтування на досягнення цілі поведінки особи. Для мотивації у правовій сфері, – вважає він, – потрібно, щоб людина усвідомила потребу у чомусь у вигляді інтересу, визначила характер своїх дій та їх кінцевий результат (мету), співвіднесла діяльність з тими соціальними вимогами, які містяться у системі юридично стимулюючих... засобів” [2, с. 148].

З точки зору О.Л. Єськова мотивація – це сукупність внутрішніх та зовнішніх сил, які спонукають людину до ефективної діяльності та надають цій діяльності спрямованості у досягненні визначеної мети, а мотиваційний процес трудової поведінки людини – це взаємодія різноманітних опосередкованих елементів спонукання до продуктивної трудової діяльності (інтересів, ціннісних орієнтацій, соціальних очікувань, цільових установок, можливостей та засобів їх реа-

лізації), які за певних умов стають мотивами трудової поведінки робітника для досягнення особистих цілей чи цілей організації [256, с. 7–8].

У свою чергу С.Г. Брехарь, фактично підтримуючи точку зору О.Л. Єськова, вказує, що мотивація – це система внутрішньоособистісних факторів, що детермінують людську поведінку та пояснюють її напрямок. Серед структурних елементів цієї системи автор виділяє потребу – стан внутрішнього напруження, що відчуває людина, джерело активності, у якому акумулюється потенційна психічна енергія, особистісні диспозиції – настанови, стереотипи, інтереси, тощо, та, безпосередньо, сам мотив – вектор активності, її напрямок, забарвлений бажанням, що сприяє переходу потенційної енергії в кінетичну. Пробуджена потребою енергія має декілька альтернатив реалізації, отже вибір певного способу задоволення потреби залежить від поєднання зовнішніх стимулів, що впливають на індивіда, та особистісних диспозицій. Після завершення процесу вибору активність набуває спрямованості, тобто отримує вектор – мотив [257, с. 10–11].

Для розуміння сутності поняття “мотивація” слушною є й концепція висловлена В.Я. Гацурою. Науковець розглядає дане явище у формі складного і детермінованого механізму впливу на людські інтереси, закономірне зростання і розширення яких спричиняє її постійне оновлення та удосконалення [258, с. 5].

Аналізуючи вищенаведені точки зору щодо сутності категорії “мотивація”, ми вважаємо, що інтегративним праворозумінням щодо усвідомлення поняття “мотивація”, є погляд через призму взаємозв’язку таких категорій як: потреби, інтереси, мотиви, стимули, цілі, дії. Бо саме це дає нам підстави стверджувати, що мотивація відображає внутрішні характеристики поведінки особи.

Досліджуючи особливості прояву правового стимулювання ми, також, наголошували на необхідності врахування інтересів та потреб особи, підкреслювали нерозривну єдність даної категорії із правовими стимулами, які виступають засобами першого. Отже, проглядається певний взаємозв’язок між категоріями “мотивація” та “правове стимулювання”. Безперечно, між ними є багато спільного, друге може виступати засобом впливу першого. Однак, на наш погляд, не можна дані категорії цілком ототожнювати.

Не зупиняючись на більш детальному аналізі вищезгаданих категорій, на наш погляд, необхідно погодитись з точкою зору тих науковців, які вказують, що при формуванні механізму правового стимулювання слід враховувати такі внутрішні фактори впливу на поведінку особи як потреби, інтереси та мотиви. Останні у свою чергу зазвичай формуються не тільки під впливом норм-стимулів. На їх формування здійснюють вплив й інші фактори, зокрема, психологія особи, її світосприйняття, виховання, а також соціальний вплив. Відповідно, усе це вказує на необхідність врахування в механізмі правового стимулювання таких специфічних правових засобів, які перш за все направлені на внутрішній світ особи.

У науковій літературі ряд науковців вказують на доцільність поєднання в механізмі правового стимулювання як зовнішніх (об'єктивних) так внутрішніх (суб'єктивних) факторів впливу на особу (Белоусова Л.А., Лебедева Є.М., Степнова В.П., Чумаченко О.В. та ін.) [76, с. 35–36; 218; 259, с. 11]. Так, досліджуючи механізм стимулювання високоефективної праці Л.А. Белоусова та В.П. Степнова під останнім пропонують розуміти складну систему, яка складається з певних елементів. При цьому, автори наголошують на необхідності виділення в даному механізмі стимулювання як об'єктивних так і суб'єктивних моментів [76, с. 35–36]. На цьому ж наполягає і Чумаченко О.В. На її думку створення механізму стимулювання слід розглядати як процес прийняття і реалізації рішень, спрямованих на раціональне використання коштів, що залучаються на оплату і стимулювання праці, враховуючи внутрішні і зовнішні фактори. Досліджуючи особливості економічного механізму стимулювання праці науковець підкреслює також необхідність застосовувати різні види впливу на працівника [22, с. 11].

Лебедева Є.М. в певній мірі підтримуючи точку зору Л.А. Белоусової, В.П. Степнової та Чумаченко О.В. також звертає увагу на складну структуру механізму правового стимулювання. Правознавець виходить з того, що механізм правового стимулювання являє собою певне інформаційно-психологічне улаштування впливу юридичних стимулів на суспільні відносини. Під яким пропонує розуміти систему правостимулюючих засобів, організованих суворо послідовним, логічно визначеним чином, які впливають на інтереси суб'єктів з метою спонукання їх до соціально-активної по-

ведінки [218, с. 86]. Вона стверджує, що такий механізм складається із зовнішніх (конкретних правостимулюючих засобів) і внутрішніх (потреби, інтереси, цілі, мотиви, воля, установки) факторів впливу на свідомість особи, які побудовані логічно послідовним чином і відповідно набувають характер динамічно працюючої системи. Виходячи із такої єдності й характеризуючи вплив механізму правового стимулювання на суспільні відносини автор розглядає конкретні правостимулюючі засоби, організовані послідовним чином, такі як правосвідомість, обіцянка, переконання і суттєву роль (в більшості вирішальну) відводить дії суб'єктивних факторів. Крім цього, автор вказує, що якщо сам по собі стимул як конкретне “матеріальне” правове явище може існувати у законодавстві, то механізм правового стимулювання ніколи не буде реалізованим без “включення” важелів усвідомлення на отримання стимулюємого блага шляхом вчинення акту поведінки [218, с. 70–71].

Аналізуючи вищенаведені позиції науковців слід погодитись, що механізм правового стимулювання, як і будь-який правовий механізм є складним системним явищем. Крім цього, слід вказати, що безперечно, правовий стимул будучи об'єктивним фактором, який впливає на особу ззовні, буде реалізованим якщо відповідатиме внутрішній структурі особистості. Адже внутрішні фактори відіграють вирішальну роль на поведінку особи при реалізації стимулюючої норми права. Зазвичай особа у своїй поведінці керується не тільки законодавчо закріпленими нормами, але й спирається на свої потреби та інтереси, які складаються під впливом різних факторів. Саме усвідомивши їх, спираючись на існуючі норми-стимули людина вчиняє певний правомірний вчинок. Відповідно справедливою є позиція В.Н. Кудрявцева, який під механізмом свідомого вчинку людини розуміє зв'язок і взаємодію як зовнішніх факторів об'єктивної дійсності, так і внутрішніх, психічних процесів, станів, які викликають рішення здійснити певний вчинок, направляють та контролюють його виконання. Розглянувши генезис вчинку, автор уявляє його у виді наступної цепочки: потреби (інтереси) – можливості – цілі – засоби – правосвідомість – прийняття рішення – дії (бездіяльність) – результат [260, с. 140–178].

Враховуючи вищезазначене, на наш погляд, необхідно погодитись щодо доцільності виділення в механізмі правового стимулю-

вання об'єктивної та суб'єктивної сторони. Де, на думку Є.Н. Лебедевої, з об'єктивної сторони складовими даного механізму будуть: правові норми-стимули, юридичні факти-стимули, правостимулюючі відносини, акти реалізації прав і обов'язків, стимулюючі правозастосовчі акти, пільги, заохочення, рекомендації, суб'єктивні права. З суб'єктивної сторони: потреби, інтереси, мотиви, цілі, воля, установки, обіцянки, переконання, правосвідомість [218, с. 87]. Така позиція автора фактично вказує на наявність у механізмі правового стимулювання двох блоків: об'єктивна та суб'єктивна сторони, які відображають особливості правового впливу на поведінку особи. Безперечно, слід погодитись, що об'єктивна сторона даного механізму представлена механізмом правового регулювання, тоді як суб'єктивну сторону складають елементи, які впливають на внутрішній світ особи й не мають юридичного оформлення.

Отже, враховуючи вищезазначене можна сказати, що механізм правового стимулювання є складним системним явищем складові якого формуються механізмом правового регулювання, як основна спеціально-юридична форма правового впливу, так і не правовими формами правового впливу, які впливають на формування внутрішніх характеристик особи. Логічність такого висновку, на наш погляд, також випливає із висновків отриманих нами при дослідженні сутності правового стимулювання, де нами було встановлено, що останнє являє собою правовий вплив, який здійснюється як у владно-юридичній формі (правове регулювання) так і не правових формах – інформаційній, виховній, соціальній.

Враховуючи те, що вище ми уже з'ясували суть та складові елементи механізму правового регулювання, на наш погляд, нижче слід більш детально зупинитись на характеристиці суб'єктивної сторони механізму правового стимулювання – не правових формах впливу. Це дозволить нам не тільки дослідити їх сутність, але й визначити їх місце у цікавлячому нас механізмі.

В науковій літературі інформаційно-психологічний вплив визначається як “вплив словом, інформацією – має на меті формування певних ідей, поглядів, уявлень, переконань, одночасно викликаючи в людей позитивні чи негативні емоції, почуття” [261].

Беручи до уваги наведене розуміння інформаційно-психологічного впливу погодимось з О.В. Мальком, який підкрес-

лює, що даний аспект характеризується впливом перспективної (управлінської) правової інформації на мотиви суб'єктів. Адже впливає на свідомість людини зовсім не сама норма, а та перспективна інформація, яка в ній міститься. Норма та інші правові засоби є лише способами передачі інформації. У свою чергу засоби інформаційно-психологічного характеру є досить різноманітними. Зважаючи на це слушним є зауваження автора, що найбільш значимими серед них є лише ті, які мають “поведінкову” направленість, пов'язані в буквальному розумінні з цінністю, на яку орієнтується інтерес суб'єкта права. Зокрема, на думку автора, серед них слід виділити правовий стимул, який містить інформацію [2, с. 28]. З огляду зазначеного, можна сказати, що правовий стимул впливаючи на волю і свідомість людини, спонукає її до певних діянь, перш за все, за допомогою правової інформації, яка в ньому міститься.

В енциклопедичних словниках термін “правова інформація” визначається як сукупність документованих або публічно оголошених відомостей про право, його систему (галузі, норми, інститути), джерела, реалізацію, юридичні факти, правовідносини, правопорядок, правопорушення і боротьбу з ними, їх профілактику тощо [214, с. 689].

Наведене роз'яснення терміну “правова інформація” дає нам підстави погодитися з думкою Ю.В. Кудрявцева, який пише, що правова інформація “обслуговує” процес соціального управління у багатьох аспектах. Не характеризуючи усього діапазону можливих випадків впливу права на поведінку людей, автор виділяє дві крайніх точки його прояву: з однієї сторони, коли за допомогою норм права встановлюється межа, “бар'єр” для активної, різнобічної поведінки громадян у різноманітних сферах життєдіяльності (наприклад, кримінально-правові заборони), з іншої сторони, спонукання до діяльності, наведення програми поведінки, яка викликає (як наслідок) відповідну діяльність [262, с. 31; 2, с. 46].

Аналізуючи вищенаведене, можна сказати, що правова інформація відіграє досить важливу роль, зокрема і в процесі правового стимулювання, адже містить відомості про необхідну, дозволену та заборонену поведінку, про засоби досягнення поставлених цілей тощо. Така правова інформація доходючи до конкретної особи проходить через її свідомість, яка в свою чергу виступає у якості “фільтра” й

визначає яке саме діяння повинна вчинити особа, які саме інтереси та потреби і в який спосіб можна задовольнити, коли необхідно утриматись від певних дій.

Пронизуючи свідомість особи правова інформація впливає на особу тільки тоді коли вона відображається у психологічних структурах особи й відповідно може впливати на її внутрішній світ. Адже, кожна людини реагує на “подразники” по різному, виходячи із своїх потреб та інтересів, уявлення про позитивне та негативне, керуючись своїми емоціями, почуттями, які склалися під впливом різних соціальних та життєвих факторів. Відповідно, під впливом стимулів формується цілком визначена правова психологія особи, яка, на думку Р.С. Байніязова, включає в себе різні елементи: емоції, почуття, мотиви, установки, інтуїцію, уявлення, фантазію, правовий інсайт, звички, психологічні реакції, імпульси, переживання, навіювання, наслідування та ін. [263, с. 15; 218, с. 76].

Враховуючи вищезазначене виникає необхідність врахування психологічних особливостей особи як при формуванні самого правового стимулу так і в процесі самого правового стимулювання. Адже, дієвим буде тільки той стимул, який не тільки виходитиме з потреб та інтересів особи (групи осіб), але й коли інформація, яку він містить, буде сприйнята особою, спроможна буде вплинути на свідомість й не суперечитиме її внутрішнім психологічним характеристикам.

Поряд з інформаційно-психологічним впливом у процесі правового стимулювання присутній і виховний вплив в ході якого формуються у особи ціннісні уявлення, здійснюється її правове виховання.

В енциклопедичному юридичному словнику правове виховання визначається як цілеспрямована, систематична діяльність державних органів та їх посадових осіб, інших суб’єктів права, виражена у системі державних і недержавних заходів, спрямованих на формування у громадян належного рівня правової свідомості та правової культури. За своєю сутністю правове виховання є соціально-правовою і педагогічною допомогою особі у формуванні правової свідомості та правової культури, для досягнення розуміння соціальної цінності права; виступає способом профілактики правопорушень, подолання явищ і наслідків правового нігілізму [214, с. 691]. Воно здебільшого впливає на емоційно-вольову, ціннісну сторону свідомості й вирізня-

ється своєю цілеспрямованістю у підвищенні правової культури особи. Основною метою ж останнього є надання необхідних в житті юридичних знань, навчити особу поважати закони і підзаконні акти та додержуватись їх, тобто сформувати досить високий рівень правової культури, здатний значно зменшити кількість правопорушень з їх боку [196, с. 112].

Виходячи із характеристики правового виховання безперечним є факт, що в процесі правового стимулювання воно відіграє досить важливу роль. Адже, існування стимулу-норми та просте інформування особи про неї не завжди призводить до бажаних результатів. Особа не тільки повинна пропустити інформацію, яка міститься у відповідній нормі, через свою свідомість, усвідомити її, але й повинна розуміти її зміст, вміти та знати коли і як її застосовувати на практиці.

З цього приводу погодимося з В.С. Несерсянцем який вказує, що правове виховання полягає у передачі, накопиченні і засвоєнні знань, принципів і норм права, а також у формуванні відповідного відношення до права і практики його реалізації, вміння використовувати свої права, додержуватись заборон і виконувати зобов'язання. При цьому, автор наголошує, що отриманні в процесі правового виховання та навчання знання повинні перетворитись в особисте переконання, в стійку установку суворо дотримуватись правовим приписам, а потім у внутрішню потребу і звичку дотримуватись правового закону, проявляти правову і професійно-юридичну активність [173, с. 410].

Отже, можна сказати, що правовиховний вплив впливаючи емоційно-вольову, ціннісну сторону свідомості особи і будучи направленим на формування відповідного рівня її правової культури займає досить важливе місце у механізмі правового стимулювання.

Не менш важливу роль в процесі правового стимулювання відіграє соціальний аспект впливу права на суспільні відносини, який на переконання О.В. Малька характеризується взаємозв'язком, як правових, так і соціальних (економічних, політичних, моральних та ін.) факторів, що приймають участь у житті права на усіх етапах його функціонування. Ці фактори у своїй сукупності формують сферу дії права. До них автор відносить: доведення правових норм і приписів до всезагального відому; направлення поведінки суб'єктів шляхом

встановлення у правових актах соціально корисної цілі; формування правом соціально корисних взірців поведінки; соціально-правовий контроль і т.п. [2, с. 30].

Проаналізовані вище форми правового впливу (інформаційно-психологічний, виховний, соціальний), що утворюють *суб'єктивну сторону* механізму правового стимулювання, свідчать про те, що їх вплив перш за все направлений на інтереси, потреби, мотиви, цілі особи. При цьому, в механізмі правового стимулювання усі вони виступають у ролі правових засобів, які забезпечують формування в правосвідомості та правової культури особи.

Підсумовуючи висновки отримані нами в ході дослідження суті та складових елементів механізму правового стимулювання можна сказати, що кожна форма правового впливу виконує свою притаманну саме їй роль в даному механізмі і виступає певним інструментом за допомогою якого формуються складові аналізованого механізму. Зокрема, за своєю сутністю інформаційно-психологічний, виховний, соціальний вплив здебільшого спрямовані на внутрішній світ людини. Саме під їх впливом у особи формуються інтереси, потреби, мотиви, цілі особи. Вони мають загальноідеологічний характер й відносяться до тієї сторони правової дійсності, яка виступає у якості правової свідомості і втілюється у правовому вихованні. Тобто, можна сказати, що вони відображають *суб'єктивну (внутрішню) сторону* механізму правового стимулювання. Тоді як механізм правового регулювання будучи безпосередньо-правовим юридичним впливом в цілому діє ззовні, що відповідно дозволяє нам віднести його до об'єктивної (зовнішньої) сторони досліджуваного нами механізму. Необхідно також підкреслити, що узяті окремо правові засоби (елементи) представлені у механізмі правового стимулювання не призводять до дієвості цього механізму і тільки у своїй сукупності та взаємодії вони забезпечують ефективну його дію.

Отже, *механізм правового стимулювання* будучи досить складною системою включає у себе як основний правовий засіб (елемент) – номи-стимули, правовідносини, акти застосування та реалізації (механізм правового регулювання), так і додаткові правові засоби (елементи) в основі яких лежать неправові форми правового впливу, які направлені на формування правової свідомості та правової культури.

Наведена характеристика складових механізму правового стимулювання вказує на те, що останній фактично відповідає суті та змісту механізму правового впливу.

У науковій літературі погляди науковців щодо змісту механізму правового впливу збігаються. Так, М.Н. Марченко стверджує, що механізм правового впливу включає правову свідомість, правову культуру, механізм правового регулювання, правові принципи, правотворчий процес [47 с. 97]. До такої точки зору схиляється і А.І. Бобилев, який підкреслює, що механізм правового впливу є більш ширшою правовою категорією ніж “механізм правового регулювання”, який включає крім нього також і такі правові засоби, як правова свідомість, правова культура, правотворчий процес, правові принципи [264, с. 105].

До вищезазначених позицій приєднується і Л.А. Луць, яка вважає, що механізм правового впливу включає в себе поряд із загальними і спеціальні правові засоби. До перших вона відносить та, які на її думку являють собою правові явища, основною функцією яких є здійснення морально-психологічного, інформаційного, ідеологічно-виховного впливу. Тоді як до останніх відносить: норму права; нормативно-правовий припис; джерела права; правовідносини; юридичні факти; правореалізаційні акти; правозастосовчі акти; правотлумачні акти [265, с. 376–377].

Аналізуючи вищенаведені точки зору науковців щодо змісту механізму правового впливу, а також беручи до уваги висновки здійснені нами раніше, можна сказати, що механізм правового стимулювання є адекватним механізму правового впливу.

Враховуючи висновки отримані в ході аналізу різних точок науковців щодо сутності та змісту механізму правового стимулювання можна виділити такі його ознаки: є підсистемою механізму правового впливу; є складним системним явищем; охоплює різні форми правового впливу; являє собою сукупність як основних так і додаткових правових засобів; має складну структуру, яка включає як в себе суб’єктивну та об’єктивну сторони, які нерозривно між собою взаємопов’язані.

Суб’єктивна (внутрішня) сторона даного механізму направлена на інтереси, потреби, мотиви та цілі особи, тобто внутрішній її світ, на формування її правової культури та правосвідомості. Об’єктивна

(зовнішня) ж сторона представлена механізмом правового регулювання [34, с. 148].

До ознак механізму правового стимулювання також слід віднести: передбачає наявність норми-стимулу (позитивної чи негативної), як обов'язкового спеціального правового засобу; має динамічний характер; забезпечує задоволення потреб та інтересів особи; направлений на формування правосвідомості та правової культури суб'єктів стимулювання; направлений на досягнення поставленої мети.

Систематизувавши вищезазначені ознаки, що відображають сутність та складові елементи механізму правового стимулювання, на наш погляд, можна дати наступну його дефініцію: **“механізм правового стимулювання”** – це динамічна підсистема механізму правового впливу, представлена сукупністю правових засобів, які в процесі взаємодії призводять даний механізм у дію чим забезпечується задоволення потреб та інтересів суб'єктів стимулювання, досягається поставлена мета.

3.2. Ефективність механізму правового стимулювання

Наявність системи правових засобів, які забезпечують дієвість правового стимулювання, складають основу відповідного механізму, іще не вказує, що процес правового стимулювання досягає своєї цілі, є результативним. Недосягнення результативності правового стимулювання фактично вказує на те, що цілі, які ставилися стимулюємим суб'єктом, а саме формування правомірної поведінки підлеглих та отримання бажаного результату, були не досягнуті. А отже, інтереси та потреби як стимулюючого суб'єкта так і підлеглого залишилися незадоволеними. Відповідно, виникає необхідність забезпечення саме ефективного правового стимулювання.

В більшості тлумачних словників ефективність розглядається як даючий ефект, який приводить до потрібних результатів, дієвий [122, с. 1231]; результат, наслідок будь-яких причин, сил, дій [266, с. 428]. Змістоутворюючим елементом даної категорії є “ефект” під яким в свою чергу розуміють виконання, дію [267, с. 262]. Відповідно, таке загальне розуміння ефективності фактично поєднує його з результативністю, результативним діянням.

В свою чергу, результативність зазвичай визначається як наслідок, що завершує собою які-небудь діяння, явища, розвиток чого-небудь [122, с. 898]. Тобто, про ефективність можна говорити тоді, коли в процесі діяння було досягнуто певного результату. Разом з тим, виникає питання, чи досягнення будь-якого результату вказує на ефективність діяння, в тому числі і правового стимулювання? Що саме потрібно, щоб правовий вплив був ефективним? Які саме фактори впливають на його ефективність?

Питанню ефективності приділялась значна увага у науковій літературі радянських часів. Так, іще на початку 70-х років створювались цілі лабораторії де розроблялись теоретичні аспекти проблем ефективності законодавства, проводились імперичні юридично-соціологічні дослідження ефективності конкретних правових норм. Радянська теорія ефективності законодавства знаходилась в цілому у руслі інструментального підходу до права як до засобу управління суспільством, інструменту досягнення економічних, політичних, ідеологічних та інших цілей соціалістичного будівництва. В рамках цієї теорії ефективність визначалась як “співвідношення між фактичним результатом їх дії і тими соціальними цілями, для досягнення яких ці норми було прийнято” [173, с. 501].

Безперечно, таке розуміння ефективності законодавства фактично відображало цілі радянської держави. Тоталітарна влада забезпечувала ефективність законодавства, як відомо, не правовими засобами. Законність і навіть її видимість “перешкоджає” такій владі виконувати тоталітарну функцію, тому ефективність законодавства за таких умов забезпечувалася тільки в тих сферах, де було вигідно номенклатурній бюрократії. Усі, хто “надмірно” вимагав виконання духу чи навіть літери закону, ризикували наразитися на гоніння [268, с. 3].

Однак, на сьогодні розуміння законодавства дещо інше й виходить з різних соціальних інтересів, де свобода реалізації одних інтересів не обмежує свободи інших. Відповідно і його ефективність вимірюється його вкладом в укріплення правового початку державного та суспільного життя, у формування та розвиток елементів свободи в суспільних відносинах, в реалізацію прав і свобод людини і громадянина. Виходячи з цього, В.С. Нерсесянц пропонує ефективність права розуміти як ступінь відповідності рівня конфліктності регулю-

ємих правовими нормами відносин оптимальному рівню конфліктності в даній сфері. В даному випадку конфліктність виступає у якості показника ефективності й відображає міру врегульованих нормою суспільних відносин [173, с. 501–507].

Зосередження уваги вітчизняними науковцями та практиками на проблемі ефективності права була зумовлена можливістю використання даних математики та визначення результатів правового регулювання в кількісному вимірі, з метою визначення практичного ефекту правової науки в цілому. Однак, головною причиною, що змусила правознавців звернутися до ефективності правового регулювання, є все ж таки сама логіка розвитку юридичної науки. Вона вимагала виходу за межі права як замкнутого у собі явища. Не випадково становлення теорії ефективності співпало за часом із розвитком ідеї механізму правового регулювання, а в подальшому – правової системи. Все це – прояв однієї і тієї ж тенденції в розвитку юридичної науки: визначення закономірностей права як явища, що має зовнішній вираз та закономірностей його розвитку як елемента правової дійсності [269, с. 17]. А такий підхід, безумовно, спричиняє необхідність якісної та кількісної оцінки результативності правової системи [180, с. 123]. Разом з тим, проблема виявилась складнішою, ніж це уявлялося на перших етапах її дослідження. Можливості оцінки правової ефективності шляхом математичних вимірів, визначення формул були подані досить обмеженими дослідженнями і не виправдали покладених на них сподівань. Це підкреслював і В.В. Лазарев. Науковець досліджуючи ефективність правозастосовчих актів відзначав об'єктивну складність точного виміру правових результатів, обмеження можливості перекладу соціальних цінностей на математичну мову [270, с. 107].

Неможливо належно не оцінити монографічне дослідження вітчизняних науковців В.М. Кудрявцева, В.І. Нікітінського, І.С. Самоценка, В.В. Глазиріна “Эффективность правовых норм”, яка була опублікована ще у 1980 році [271]. Незважаючи на численні критичні зауваження щодо цієї праці, вона все ще залишається неначе “Біблією” теорії ефективності права, єдиним методологічним фундаментом, відштовхуючись від якого можливо продовжити дослідження багатьох проблем ефективності в галузі правознавства. Не

дивно, що практично не було жодного дослідження ефективності дії права без посилання на цю роботу. Фактично вивчення ефективності правових норм протягом останніх років було розвитком положень, викладених у цій монографії. Але методик, придатних для вивчення та виміру ефективності законодавчих актів, і на сьогодні не запропоновано. Найглибше ця проблема осмислена російським вченим В.А. Леванським [272, с. 56], проте результати його дослідження мають швидше пізнавальне, теоретичне значення, ніж практичне. Адже запропоновані ним математичні моделі, конструкції, формули можуть викликати інтерес швидше, мабуть, у програмістів, математиків, ніж юристів [180, с. 125–126].

Отже, можна сказати, що за радянських часів науковцями-правознавцями було закладено фундамент щодо дослідження ефективності права. Не знайшовши ідеальну формулу його визначення, однак, як зазначає О.М. Мельник, вченими була накопичена цінна інформація про регулюючу дію права, про способи оцінки його результативності. Науковець погоджуючись з С.В. Полєніною [273, с. 12] говорить, що показником того, що теорія ефективності в основних своїх компонентах склалася, є існування методологічних можливостей, що дозволяють застосовувати її на практиці. Розроблені, зокрема, методологічні підходи та методики оцінки ефективності окремої правової норми, актів застосування права, законодавства в цілому [180, с. 124–125].

З часом розширення сфери застосування поняття “ефективність” привело до необхідності узагальнення його змісту. На думку А.А. Андрющенко “практика використання поняття “ефективність” показує, що ефективність виступає мірою можливості, але не будь-якої, а тієї, яка відображає ціль людини, реалізує її ідею, тобто ефективність є мірою можливості з точки зору її приближення до найбільш доцільного, необхідного людині результату. Відповідно, ефективність є кількісною характеристикою відношення цілі і теоретичної можливості, теоретичної можливості і норми її матеріалізації, цілі і матеріалізації її конструктивного рішення [274]. Однак таке розуміння ефективності фактично розглядає її суто з кількісної сторони, що фактично ототожнює її з “екномічністю”, що, на наш погляд, є не зовсім вірним.

Питання ефективності досить широко досліджується на галузевому рівні. Історично першою сферою використання і розробки поняття “ефективність” була економіка. Так, в економічному словнику вказується, що ефективність – найважливіший показник рівня розвитку раціональної організації народного господарства на основі інтенсифікації всіх його галузей з метою підвищення продуктивності суспільної праці шляхом впровадження у виробництво досягнень науки і техніки [275, с. 428].

В контексті управління трудовими ресурсами існує декілька підходів до проблеми ефективності. Перша точка зору полягає в тому, що і соціальна, і економічна ефективність є відношенням соціального або економічного ефекту до необхідних для його досягнення витрат [276, с. 22]. Проте, якщо економічний ефект піддається кількісному виміру та має розроблену систему основних критеріїв (відношення валового суспільного продукту до витрат; відношення національного прибутку до витрат; відношення фонду споживання до витрат; відношення національного доходу до ресурсів тощо), то соціальний ефект є оціночною категорією, що значно ускладнює його визначення [277, с. 117].

Значну увагу питанню визначення ефективності приділили і фахівці різних галузей права. Зокрема, у сфері управління теж можна зустріти різні погляди на сутність даної категорії. Так, В.В. Цветков вважає, що ефективність повинна визначатись в рамках використання ресурсів залежно від досягнення організаційної мети й під ефективністю пропонують розуміти складне явище, що визначається співвідношеннями людських, організаційних, часових, науково-технічних, матеріальних ресурсів і отриманих результатів [278, с. 37; 279, с. 130]. В даному випадку основними критеріями ефективності автор визначає мету, кількість затрачених ресурсів та отриманих результатів.

Інша група науковців (Сущенко В.Д., Присяжний С.В., Коваленко О.І.) висловлюється за доцільність визначати ефективність шляхом зіставлення декількох елементів: продуктивність, ступінь досягнення мети, керованість, ритмічність праці, приріст якості, задоволеність працею, економія часу у процесі управління, формування корпоративної культури [188, с. 126] тощо. Таке розуміння фактично акцентує увагу на необхідності не тільки врахування мети, але й на-

голошує на якісних характеристиках процесу управління. Крім цього, науковці справедливо на наш погляд вказують на доцільність врахування задоволеності суб'єктів, формування їх правової культури, що на наш погляд безумовно є одним з чинників ефективності управління.

Досить цікавою є і позиція висловлена В.Г. Беловим. Науковець досліджуючи суспільні відносини в процесі управління виходить з того, що ефективність визначається ступенем досягнення необхідного результату, заздалегідь встановленого планом або правовим актом [280, с. 56]. Однак, не завжди є можливість планувати певну діяльність. Зокрема, діяльність працівників міліції щодо забезпечення громадського порядку не може бути запланованою. Безперечно, можна планувати певні правозахисні заходи (рейди, незаплановані перевірки і т.п.), розробити найбільш вірогідний план маршруту, але неможна запланувати ситуацію, яка виникає хаотично і непередбачувано, не можна запланувати кількість вчинених правопорушень за певний проміжок часу. Крім цього, наведене розуміння ефективності фактично не дозволяє говорити про якість виконаної роботи.

Не погоджується з вищенаведеною точкою зору і С.В. Венедіктов. На думку науковця, таке визначення не враховує три основні моменти:

1) основну "ціну" досягнення результату – кількість витраченого часу;

2) не всі види суспільної праці піддаються плануванню в кількісному вимірюванні, а досягнення вимог, що містяться у правових актах, знову-таки, викликає необхідність тлумачення великої кількості оціночних категорій, що робить визначення ефективності роботи конкретної особи або виробничого колективу практично недосяжним;

3) дане визначення не містить диференціації між виконаною бездоганно роботою та роботою, виконаною неналежним чином, що дозволяє оцінити неякісну роботу як ефективну [156, с. 23].

В свою чергу С.В. Венедіктов, зупиняючись на дослідженні ефективності діяльності працівників органів внутрішніх справ, пропонує ефективність визначити як загальну продуктивність, або результативність при виконанні службово-трудоових обов'язків в одиницях об-

сягу виробничої роботи, часу, витраченого на їх виконання та допущених при цьому помилок [156, с. 28]. В даному випадку автор, фактично виходячи із загального розуміння ефективності підкреслює доцільність враховувати не тільки затрачені сили та час, а також помилки, які було допущено людиною в процесі її трудової діяльності. Однак, автор не говорить про досягнення початкової мети такої діяльності. Крім цього, незрозумілим є й те, що саме автор розуміє під продуктивністю та результативністю.

Досліджуючи ефективність соціального управління Афанасьєв В.Г. та Усул Д.А. пропонують ефективність розглядати як співвідношення мети і результату [281, с. 16]. Таке трактування ефективності фактично віддзеркалює її класичне розуміння й не розкривають усі фактори, які впливають в на досягнення реальної ефективності управління.

Аналіз наведених позицій науковців фактично вказує на відсутність єдиного підходу щодо розуміння категорії “ефективність”. Кожен з них з огляду свого напрямку дослідження розкриває різні аспекти суспільного буття, до яких може застосовуватися термін “ефективність”. Однак, навіть в рамках однієї галузі права неможна зустріти уніфікованого розуміння ефективності та факторів, які вона включає.

Певну спробу формулювання узагальненого розуміння категорії “ефективність” зроблено і вченими-теоретиками. Однак і серед них ми можемо зустріти різні теорії ефективності. Так, досліджуючи ефективність впливу права М.П. Лебедев пропонує під ефективністю права розуміти правильність, обґрунтованість юридичних норм, отримання найбільшого результату у досягненні цілі [282, с. 23, 31]. В свою чергу О.В. Смірнов фактично підтримуючи точку зору М.П. Лебедева додає: “максимальну корисність для розвитку суспільства” [283, с. 30]. Таке розуміння ефективності права фактично зводить його до ефективності юридичних норм. Однак, слід погодитись з В.М. Сирих, який підкреслює, що ефективність права чи будь-якої його галузі не рівна простій сукупності ефективності окремих правових норм та інститутів, оскільки не зводиться до їх суми [284, с. 37]. Для максимально точного визначення ефективності права, слід враховувати не тільки ефективність кожної норми, але й її соціальну значимість. Відповідно, для визначення ефективності права

слід перш за все визначити ефективність усіх норм права та їх соціальну значимість. Однак це фактично неможливо.

Зважаючи на неспроможність дослідження ефективності права в цілому, більшість теоретиків у своїх працях зосереджують увагу на дослідженні окремих правових явищ: ефективність правових норм, законодавства, правового регулювання тощо. Зокрема, ряд правознавців притримується класичного розуміння ефективності (Бабаєв В.К., Кельман М.С., Мурашин О.Г., Хома Н.М., Луць Л.А., Лисенков С.Л., Рассолов М.М., Лучна В.О., Ебзеєв Б.С., Тихомиров О.Д., Колодій А.М., Ковальський В.С. та інші) [172, с. 215; 70, с. 550; 265, с. 374; 71, с. 253–254; 176, с. 343; 5, с. 295–296]. Виходячи із призначення права – регулювання суспільних відносин, вони підкреслюють залежність ефективності від співвідношення результату та мети. Так, Кельман М.С., Мурашин О.Г., Хома Н.М. досліджуючи ефективність правового регулювання під останнім пропонують розуміти співвідношення між результатом правового регулювання і метою, що стоїть перед ним [70, с. 550].

На думку Л.А. Луць ефективність правового регулювання – це ступінь збігу реальних результатів правового регулювання із його метою [265, с. 374].

Підтримуючи вищенаведені точки зору С.Л. Лисенков теж вказує на органічний взаємозв'язок ефективності з результативністю, дієвістю певних заходів, дій, приписів. Критерієм ефективності правових норм (і права в цілому), на думку автора, є досягнення цілей, поставлених перед ними. Співвідношення фактичних результатів дії юридичних норм з цілями, що ставилися при їх виданні, виявляє ефективність або неефективність юридичної норми. Досягнутий рівень і визначатиме рівень ефективності норми права. Науковець вказує, що при визначенні ефективності до уваги слід брати дві обставини:

- цілі, які були поставлені при виданні норми права;
- реально досягнуті результати [71, с. 253–254].

Разом з тим, у науковій літературі підкреслюється, що визначення ефективності законодавства, норм права, права в цілому є дуже складним перш за із-за складності виявлення цілей конкретних правових норм, тим більше законодавства. Зокрема, цілями економічних санкцій називають: стимулювання до належного виконання зо-

бов'язань і компенсація збитків. Звідси випливає, що їх ефективність має вимірюватися ступенем досягнення кожної із цілей [285, с. 37].

Вважаючи, що в якості критерію оцінки ефективності норм права слід брати цілі їх прийняття, ряд науковців (Нікітінський В.І., Самощенко І.С., Рабінович П.М., Ропаків Н.М., Шаргородський М.Д. та інші) [286, с. 46–61; 287, с. 85; 288, с. 52; 289, с. 32] висловлюються за необхідність розподіляти їх на види й класифікувати. Зокрема, А.М. Колодій пропонує виділяти функціональні цілі, тобто такі, що охоплюють результати, які відображаються в поведінці людей, і предметні – цілі, що охоплюють матеріальні наслідки. Автор відзначає, що чимала кількість нормативно-правових актів спрямована на досягнення не однієї, а декількох цілей. Наприклад, нормативний акт може регламентувати поведінку суб'єктів з різним правовим статусом і різними інтересами. А це вимагає встановлення взаємопов'язаних цілей, серед яких переважне значення має узгодження інтересів суб'єктів правовідносин [290, с. 28]. Відповідно, норма права повинна враховувати інтереси усіх учасників правовідносин на врегулювання яких вона направлена і тільки тоді її ціль може виступати у якості критерію оцінки ефективності.

Отже, в теорії права зроблена спроба формулювання універсального, загальнотеоретичного розуміння *ефективності*, де останнє представляється у якості співвідношенні мети (цілі) та отриманого результату діяння.

Разом з тим, серед вчених-теоретиків висловлюється точка зору відповідно до якої вищезгаданий підхід розглядає ефективність у вузькому його значенні. В даному випадку науковці виходять із суто формально-логічних позицій й відходять від сутності, структури, окремих елементів змісту правових норм. Основне – встановити залежність між “входом” і “виходом” правового регулювання, тобто функціонування правової норми залежно від зовнішнього середовища. Таке розуміння ефективності фактично не розкриває внутрішню якість правових норм, а зупиняється тільки на властивості їх дії на фактичні правовідносини людей. Однак, дія права в цілому не може бути зведена лише до його реалізації (механізм правового регулювання), адже можливі й інші способи його впливу (виховний, соціальний тощо) на свідомість та поведінку людей.

Група науковців (Андрусак Т.Г., Бобровник С.В., Сіренко В.Ф., Оніщенко Н.М., Н.Н. Трубніков та інші) [291, с. 143; 292, с. 13–26; 293; 294], які пропонують розглядати ефективність у широкому змісті, визначають її через сутність, внутрішню будову, властивості, зв'язки і взаємозалежності всіх елементів. Прихильники такого підходу вказують на неможливість цілі норми права вивести із її змісту безпосередньо, бо так не враховується той конкретний соціальний зміст, для досягнення якого норма чи законодавство в цілому приймається. Вони виходять із філософського підходу щодо взаємозв'язку між категоріями “ціль”, “засіб”, “результат”, згідно з яким засоби досягнення невід'ємні від самої цілі [295, с. 8]. Так, Н.Н. Трубніков зупиняючись на більш глибокому аналізі змісту згаданих категорій пише, що слід брати ціль у тій системі відносин, в яку вона включена в реальній діяльності людини, і досліджувати її не саму по собі, а як закон, якому людина підпорядковує свою волю і яким визначаються способи і характер діяльності людини. Автор вважає, що не ціль, а свідомо дія розумної істоти є причиною того чи іншого результату. Ця діяльність і спричинює результат, тому що вона водночас є тим засобом, завдяки якому цей результат досягається [294, с. 15].

Фактично підтримуючи вищенаведену точку зору В.Ф. Сіренко підкреслює, що ефективність як “чистий” показник, результат без врахування соціальних процесів і дії соціальних суб'єктів, завдяки яким і досягаються соціальні і юридично значущі результати, навряд чи може бути визначена. Зупиняючись на дослідженні ефективності законодавства й аналізуючи погляди науковців з цих питань, автор приходять до висновку, що при визначенні ефективності дуже важливо мати на увазі скоріше не цілі законодавства, а інтереси. З позиції науковця визначивши інтерес як залежність між необхідністю задовольняти потреби тих чи інших соціальних груп, класів, чи окремих верств населення і можливостями задоволення цих потреб через діяльність цих суб'єктів, отримаємо модель, основні складові якої можна розглядати як найважливіші елементи ефективності:

- соціальні потреби, які намагаються задовольняти з допомогою конкретного нормативного акту;
- правові засоби, їх кількість і якість;

- спроможність правових засобів задовольняти соціальні потреби, закріплені у нормативному акті;
- перспективність напрямів удосконалення законодавства з метою задоволення соціальних потреб з допомогою правових засобів.

При цьому, обґрунтовуючи свою позицію В.Ф. Сіренко наголошує, що саме такий підхід дає змогу об'єднати в одному аналізі як кількісні, так і якісні характеристики законодавства. Адже немає такого нормативного акту, який б не стосувався задоволення соціальних потреб людей, не містив правових засобів цього задоволення через правове регулювання конкретної діяльності громадян і кінцевих результатів, які можуть виражатися як у кількісних, так і в якісних показниках [295, 9–12].

Слушною на наш погляд є й позиція висловлена Т.Г. Андрусак, який вважає, що факторами, які забезпечують ефективність правового регулювання, є: відповідність вимог норм права рівню соціально-економічного розвитку суспільства; рівень досконалості законодавства; рівень правової культури громадян [296, с. 143].

З визначенням ефективності як простого співвідношення між результатом та цілю не погоджуються і А.С. Пашков та Д.М. Чечетов. Науковці досліджуючи ефективність правового регулювання виходять з того, що останнє слід розглядати як діючий, результативний, тобто здібний здійснювати вплив на суспільні відносини у певному, корисному для суспільства напрямі [297, с. 3].

Шаргородський М.Д. в певній мірі погоджуючись з А.С. Пашковим і Д.М. Чечетовим наголошує на недоцільності включення у дане визначення оціночного моменту: “корисне для суспільства”. На його думку ефективність – це абстрактне поняття, яке означає тільки здібність застосованого засобу сприяти досягненню бажаної цілі [298, с. 54].

Цікавою для з'ясування факторів ефективності є й позиція висловлена О.М. Мельник. На думку науковця слід виділити наступні основні фактори, що визначають ефективність правового регулювання суспільних відносин:

- правильне визначення мети;
- подальше вдосконалення чинного законодавства;

- врахування засобів досягнення цілей правових норм і соціальної корисності самих норм;
- послідовна інтенсифікація правового регулювання;
- підвищення ефективності процесу правореалізації, всіх його форм, методів, напрямків;
- вдосконалення механізму правового регулювання суспільних відносин;
- належний рівень правосвідомості і правової культури [180, 136–143].

Враховуючи існуючі в правовій літературі підходи до характеристики сутності та факторів ефективності, на нашу думку, слід погодитись з більшістю науковців погляди яких сходяться в тому, що ефективність права перш за все залежить від трьох основних факторів:

- А) якість нормативного акту (закону);
- Б) ефективність правореалізації і правозастосування;
- В) рівень правосвідомості і правової культури.

Усі згадані елементи є тісно між собою взаємопов'язаними. Однак, перше місце у такому ланцюзі, на наш погляд, займає правосвідомість і правова культура, оскільки саме на відповідних рівнях виникає правоутворювальний інтерес, який повинен бути відображеним у якості соціального змісту закону. Таким чином, здійснюється постійне циклічне підвищення ефективності права: вище рівень правової культури → якісніше правова норма, ефективніше реалізація норми → підвищення правової культури. Виходячи з такої схеми, можна сказати, що на цих етапах проходить “трансформація” обумовленості права. В залежності від того, наскільки точно нормотворча і правозастосовча діяльність органів державної влади враховує соціальні інтереси, мотиви та цінності й обумовлена ними, ефективність нормативного акту відповідно підвищується [274].

Не зупиняючись на більш глибокому загальнотеоретичному аналізі категорії “ефективність” ми приєднуємось до точки зору тих науковців, які вважають, що останню перш за все слід аналізувати з огляду її соціального змісту, тобто відповідність її цінностям, інтересам та потребам як особи так і суспільства, держави в цілому. Безперечно, співвідношення конкретно досягнутого результату та тієї цілі, яка ставилась є важливим показником ефективності правової

норми, механізму правового регулювання та й права в цілому. Однак, на наш погляд, це розкриває загальну характеристику ефективності. Для детального ж з'ясування ефективності та визначення існуючих перешкод у її досягненні необхідне більш ґрунтовне дослідження усіх затрат, усіх факторів, які впливають на досягнення цілі.

Саме від необхідності врахування усіх факторів (широке розуміння) виходять більшість науковців, які зосередили свою увагу на дослідженні ефективності стимулювання, в тому числі і правового. Так, досліджуючи поняття та умови ефективності правового стимулювання О.В. Малько пропонує ефективність розглядати як ступінь реалізації соціальної цінності правових стимулів, задоволення інтересів людей і, в кінцевому результаті, впорядкування суспільних відносин. При цьому, на думку автора, соціальна цінність та ефективність співвідносяться як процес і результат. Вчений наголошує на тому, що якщо соціальна цінність відповідає на питання: що нею задовольняється, які інтереси, то ефективність – як це здійснено, в якій мірі ці інтереси є задоволеними? В даному випадку соціальна цінність виступає не умовою, а причиною ефективності правових стимулів. Будучи її причиною, соціальна цінність не може “відповідати” за ступінь цієї ефективності, не може повністю гарантувати саме високу ефективність, для чого потрібні належні умови, але в цілому, ефективність при конкретному здійсненні конкретних правових стимулів вона гарантувати може. Виходячи з цього, ефективність, науковець розглядає, як свого роду “продуктивність праці” соціальної цінності правових стимулів, їх продуктивність, коефіцієнт корисного діяння [2, с. 160–161]. Таке трактування ефективності в цілому фактично зводить поняття ефективності стимулювання до продуктивності.

В науковій літературі висловлюється точка зору, згідно з якою є недопустимим ототожнювання ефективності та продуктивності. Ці категорії різняться за своїм змістом. Зокрема, продуктивність праці – це плодотворність виробничої діяльності людей, яка вимірюється кількістю виробленої продукції за одиницю робочого часу або кількістю робочого часу, витраченого на одиницю продукції. Продуктивність праці визначається двома її складовими:

- виробничою силою праці;
- інтенсивністю праці.

В свою чергу, виробнича сила праці – це можливості людини досягнути певних результатів, які залежать від розвитку її фізичних сил, духовних здібностей та умов виробництва. Тоді як інтенсивність праці (від лат. *intensio* – напруження, посилення) означає ступінь напруженості роботи, яка характеризується витратами робочої сили людини за одиницю часу і відбивається в кількості продукції, виробленої за цей період при незмінних умовах виробництва. Нормальна інтенсивність праці передбачає задоволення природної потреби людини в праці, повне використання робочого часу при повному відновленні працездатності на початок наступного робочого дня, забезпечення гармонійного розвитку людини [156, с. 23–24].

Безперечно, висока продуктивність праці ще не означає, що її організація є ефективною. Разом з тим, слід вказати на наявність певного взаємозв'язку між цими категоріями. Неможливо говорити про ефективність стимулювання, якщо не враховувати продуктивність діяння. Адже, в процесі стимулювання, наприклад, працівників міліції, слід враховувати можливості працівника та умови за яких він виконує покладені на нього обов'язки, а також витрати часу (наприклад, у святкові та вихідні дні) та зусиль.

Отже, можна сказати, що продуктивність є показником (фактором), який повинен враховуватись при формуванні ефективного правового стимулювання.

Продовжуючи аналіз позиції О.В. Малька щодо ефективності правового стимулювання слід звернути увагу на твердження автора, що ефективність правової норми визначається тим, наскільки її реалізація сприяє досягненню цілей, поставлених перед правовим регулюванням (тобто ступеню досягнення відповідних цілей). Однак, як вказує автор, ціль – лише ідеальний уявний образ цінності. Таким чином критерій ефективності, в кінцевому результаті, перебуває в ступені досягнення відповідних цінностей, а сама ефективність виступає як здійснена ціль-цінність, результативна цінність або ціннісна результативність, якість реалізованої цінності (корисності) [2, с. 160–161]. В даному випадку, науковець фактично наголошує на тому, що ефективність вказує на настання не будь-якої результативності, а тієї, що є корисною, якісною, продуктивною.

Аналізуючи поняття ефективності О.В. Малько також підкреслює, що для її підвищення соціальна цінність “вимагає” по відно-

шенню до себе певних умов. Виходячи з цього, головні умови ефективності, на думку автора, відносяться до самої соціальної цінності, а уже потім остання, реалізуючись, “створює” ефективність. Умови здійснюють вплив на ефективність не безпосередньо, а опосередковано, через причину (соціальну цінність). Не будучи соціально цінними, правові стимули не будуть і ефективними, бо умови самі по собі не містять можливості спричинити ефективність. На думку науковця, умовами ефективності є обставини, з однієї сторони, які сприяють найбільшій реалізації цінності права, дозволяючи найповніше задовольняти інтереси людей, а з іншої, супутні фактори для дій індивіда по досягненню цієї цінності, по її використанню. Зокрема, до умов ефективності правових стимулів, з позиції автора, можна, віднести:

- адекватність правових стимулів інтересам, мотивам і установам (змісту);
- досконалість законодавства і правозастосовчої діяльності;
- рівень правової культури суспільства і окремої особистості;
- стан законності;
- створення конкретної, чіткої, зрозумілої і доступної кожному громадянину системи стимулів в праві;
- індивідуальний і диференційований підхід до їх реалізації;
- системна єдність, комплексність у використанні даних юридичних засобів і т.п. [2, с. 161–162].

Аналізуючи вищенаведені умови необхідно погодитись з О.В. Малько, що усі вищезазначені умови впливають на ефективність правового стимулювання. Адже, наявність правового стимулу, ще не вказує на ефективність його спонукаючого впливу на поведінку особи. Правовий стимул повинен відповідати потребам, інтересам та мотивам суб'єктів, в іншому ж випадку він не зацікавлюватиме їх і не зможе бути засобом за допомогою якого можна спонукати особу до певного правомірного діяння.

Таку позицію підтримує і ряд інших науковців. Так, М.О. Дей досліджуючи специфіку правового регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки наголошує, що ступінь ефективності способів матеріального стимулювання в першу чергу залежить від того, наскільки правильно в ній враховані потреби працівників. Адже шлях до ефективного управління людиною пролягає через ро-

зуміння її потреб, мотиваційних настанов. Тільки знаючи, що спонукає людину до дії, які мотиви покладено в основу її діяльності, можна розробити ефективну систему форм і методів управління нею. Зокрема, автор аналізуючи норми, які регулюють питання оплати праці вказує, що “забезпечення правової охорони заробітної плати має важливе значення для забезпечення зацікавленості працівника в результатах праці” [199, с. 4, 123].

Досліджуючи особливості матеріального стимулювання в системі фінансових відносин Ю.М. Артемов та С.А. Карастелін фактично підтримуючи позицію О.В. Малька та М.О. Дей теж вказують, що ефективність матеріального стимулювання може бути у найбільшій мірі забезпечена при оптимальному поєднанні особистих інтересів та інтересів трудових колективів з загальнодержавними, загальносуспільними інтересами [75, с. 7]. Така позиція авторів є беззаперечно слушною. Адже, як ми уже зазначали при дослідженні сутності правового стимулювання, в процесі останнього повинні враховуватись інтереси як стимулюємого так і стимулюючих суб'єктів. Однак, пріоритетність повинна надаватись саме інтересам стимулюємих суб'єктів.

І.Я. Лико теж звертає увагу на те, що сьогодні стара система бачення місця працівника у виробничому процесі не дає змоги ефективно стимулювати працівників, і тим самим, отримувати у відповідь високу зацікавленість в результативній праці. При цьому, науковець підкреслює, що саме вивчення системи мотивів працівників, орієнтація на особисті інтереси допоможе створити відповідні стимули, які є передумовою для реалізації мотивів. А це сприятиме в досягненні як особистих так і колективних інтересів [21, с. 20].

Відповідно, правотворчий орган формулюючи правостимулюючі норми, приймаючи закони та інші нормативно-правові акти повинен виходити з потреб суспільства, враховувати “дух часу” з огляду економічних, політичних, соціальних та інших перетворень, що відбуваються як в державі так і в суспільстві.

Слушною з цього приводу є точка зору висловлена О.М. Мельник. Досліджуючи особливості правового регулювання та шляхи його ефективності науковець наголошує на тому, що ефективність правового регулювання є результативною характеристикою його дії, яка свідчить про здатність права вирішувати відповід-

ні соціально-правові проблеми. Проблему ефективності правового регулювання, на думку науковця, слід починати досліджувати з аналізу факторів, що її визначають. Як правило, основу правового регулювання складає законодавство держави, норми якого втілюються в конкретні життєві ситуації. Саме тому для дослідження факторів ефективності процесу регулювання суспільних відносин важливе значення має аналіз умов ефективності зовнішнього виразу правових приписів – законодавства [180, с. 128]. Відповідно, можна сказати, що і для визначення факторів ефективності правового стимулювання доцільно дослідити існуючі правові засоби (правові стимули), які виступають у якості зовнішніх факторів впливу на поведінку особи.

З часу проголошення незалежності України було прийнято значну кількість законів та інших нормативно-правових актів, що вміщують правостимулюючі норми права. Усі вони направлені на стимулювання правомірної поведінки особи у різних сферах, ситуаціях, різних формах діяльності тощо. Така різнопланова направленість фактично унеможливорює провести їх аналіз в рамках даного дисертаційного дослідження. Тому, для прикладу ми пропонуємо зосередити свою увагу на деяких нормативно-правових актах, які регулюють діяльність специфічної групи осіб – працівників міліції.

Професійна діяльність працівників міліції відзначається своєю складністю, відповідальністю, ризиком. Аналіз чинного законодавства вказує, що на сьогодні система нормативно закріплених стимулів правомірної діяльності даної категорії осіб є досить широкою. Загалом, правова база, яка містить правостимулюючі норми та направлена на активізацію правомірної діяльності працівників міліції включає ряд різних за своєю природою, юридичною силою та направленістю правових актів: Законів України, Постанов Кабінету Міністрів України, Указів Президента України, відомчих актів тощо. Поряд з тим, усі вони виконують одну і ту ж функцію – офіційно засвідчують державне визнання певних пільг, привілеїв та інших засобів правового стимулювання специфічних учасників суспільних відносин, якими є працівники міліції. Так, наприклад, згідно статті 22 Закону України “Про міліцію” [91] вони користуються пільгами при розподілі житла, встановленні квартирних телефонів, влаштуванні дітей у дошкільні заклади та інше. Також, працівникам міліції та

членам їх сімей надається 50% знижка при оплаті житлової площі, комунальних послуг, а також палива. Постановою Кабінету Міністрів України № 94 від 16 лютого 1994 року [299] встановлено перелік комунальних послуг, які підлягають пільговій оплаті. Крім цього, працівники міліції, які проживають в сільській місцевості та в селищах міського типу, і члени їх сімей, які проживають з ними, забезпечуються безплатно житлом з опаленням і освітленням за встановленими нормами.

Безперечно, законодавче закріплення таких гарантій соціального захисту стимулює працівників до належного виконання своїх обов'язків. Поряд з тим, ряд закріплених у Законі України “Про міліцію” гарантій соціально-правового захисту працівників міліції на даний час мають декларативний характер. Призупинення деяких пільг, а також сучасний стан матеріального забезпечення даної категорії осіб фактично призводить до значної плінності кадрів.

Слід погодитись з Белоусовою Л.А. та Слепцовой В.П. які вказують, що ефективність стимулювання потребує з'ясування того, як розмір премії, формування і розподілення фонду матеріального заохочення забезпечують дотримання рівної оплати за рівну працю; яке співвідношення економічного ефекту від застосування даної системи стимулювання і засобів на виплату премії; чи гарантуються дотримання оптимального співвідношення в оплаті праці різних категорій співробітників; як змінюється співвідношення між основною і преміальною частиною оплати праці різних категорій працівників; яке співвідношення між різними видами премій, виплачуваних одному і тому ж працівнику; як впливає премія на співвідношення продуктивності праці і заробітної праці і т.п. [76, с. 42]. В даному випадку науковці, на прикладі одного із видів матеріального стимулювання – премії, визначають питання з'ясування яких фактично може говорити про ефективне чи неефективне стимулювання праці. Їх аналіз свідчить, що для налагодження ефективного стимулювання, доцільно враховувати особистість працівника, специфіку його діяльності, категорію. Крім цього, автори вказують і на доцільність оцінки діяльності працівника за умов застосування різних стимулів з метою виявлення найбільш ефективного засобу стимулювання.

Аналізуючи вищенаведені критерії оцінки ефективності стимулювання на прикладі діяльності працівників міліції слід вказати, що

не завжди має місце належна оцінка праці й рівна винагорода за виконання однакових завдань.

Слушним, на наш погляд, є наголошення О.В. Мальком щодо необхідності належної організації процесу правового стимулювання. На думку науковця правильна організація правового стимулювання потребує гнучкості у використанні юридичних інструментів. З метою підвищення ефективності правових стимулів правотворчий орган повинен постійно модифікувати їх систему з врахуванням зміни різних факторів – економічних, соціальних. Важливо законодавцю враховувати і часове зношення даних юридичних інструментів. Так, матеріальне заохочення, якщо воно залишається на тому ж рівні, з часом втрачає свою стимулююче навантаження [2, с. 162].

Дей М.О. фактично підтримуючи точку зору О.В. Малько теж говорить про залежність ефективності стимулювання працівників від її правильної організації. На думку науковця для цього необхідне дотримання принципів гласності, порівнянності, справедливості, поєднання застосування різних видів соціально-правових засобів стимулювання працівників, враховуючи особистість працівника, адекватність [199, с. 117]. Безперечно, дотримання принципів стимулювання є, на наш погляд, обов'язковим моментом будь-якого діяння. Слід погодитись і з тим, що процес стимулювання, не буде ефективним, якщо не враховувати особистість працівника, його як фізіологічні так і психологічні особливості, фах, професійність тощо. Адже, для досягнення поставленої мети, зокрема, наприклад, здійснення криміналістичної експертизи, необхідно враховувати яка саме категорія працівників міліції спроможна виконати дане завдання.

Для налагодження ефективного процесу правового стимулювання вкрай важливим є й те, щоб нормативно закріплені правові стимули відповідати “духу часу”. Адже держава та суспільство постійно розвиваються, змінюються пріоритети, потреби громадян, що відповідно вимагає постійного пошуку нових більш ефективних засобів впливу на особу. Поряд з тим, слушним є зауваження А.М. Колодія, який вказує на необхідність робити все можливе для того, щоб в правовій системі не існувало “непрацюючих” або погано “працюючих” норм, інших компонентів, а для цього вони мають якомога повніше (адекватно) відображати потреби людей, суспільства, держа-

ви [300, с. 67]. З огляду на це виникає необхідність врахування ряду факторів іще на стадії прийняття норми (закону).

На доцільності формування ефективного правостимулюючого законодавства наголошує і С.В. Мірошнік. Зосереджуючи свою увагу на дослідженні теорії правового стимулювання науковець вказує, що ефективність останнього у більшості залежить від правильного застосування законодавчої техніки. На думку автора, остання являє собою систему правил і прийомів підготовки найбільш досконалих за формою і структурою проектів нормативних актів, які забезпечують максимально повне і точне співвідношення форми нормативних приписів їх змісту, доступність, простоту і осяжність нормативного матеріалу, вичерпний обсяг регулюємих питань. Виходячи з такого розуміння законодавчої техніки вчений наголошує на тому, що первинним є оцінка права і закону як способів пізнання життя суспільства. Саме на даному етапі ставиться завдання провести глибокий аналіз різних процесів, відносин, які потенційно можуть виступати у якості об'єкта правового впливу. При цьому, виділяються ті з них, які мають найбільшу соціальну значимість для людини, суспільства, держави. І це дає можливість чітко визначити предмет правового стимулювання.

Аналізуючи роль законодавчої техніки у формуванні ефективного правового стимулювання С.В. Мірошнік також підкреслює, що мова нормативно-правових актів стимулюючого характеру повинна бути простою у розумінні, але в той же час не примітивною. Нормативні акти повинні бути так внутрішньо погодженими, щоб не залишались ніяких сумнівів з приводу їх змісту, як по відношенню до внутрішнього зв'язку складових їх статей, так і зовнішнього зв'язку з суміжним законодавством [78, с. 322–329]. Така позиція науковця є беззаперечно слушною. Закони приймаються не на один день, місяць чи рік, тому законодавець при їх розробці повинен провести глибокий аналіз різносторонніх процесів, які мають місце в державі та суспільстві, врахувати їх потреби та інтереси. Крім цього, закони та норми, які вони містять повинні бути зрозумілими для простого громадянина.

На жаль сьогодні існує досить значна кількість невідповідностей та суперечностей між нормативно-правовими актами, які регулюють різні сторони певних суспільних відносин. Виникає проблема і з по-

нятійним апаратом, який не завжди чітко визначений у законодавстві. На цьому акцентує увагу і С.В. Венедіктов досліджуючи особливості матеріального та морального стимулювання діяльності працівників органів внутрішніх справ. Аналізуючи чинне законодавство, яке регулює питання стимулювання діяльності даної категорії осіб, автор звертає увагу на те, що на даний час не розвинуто понятійно-категорійний апарат проблематики матеріального та морального стимулювання персоналу, нечітко визначені умови, підстави та види стимулювання працівників органів внутрішніх справ, наявні чисельні прогалини та суперечності у нормативних актах, що регламентують відповідні службово-трудові правовідносини, гостро постає проблема невідповідності відомчого нормативно-правового забезпечення загальним вимогам трудового законодавства. Це призводить до зниження дієвості механізму стимулювання ефективної та якісної праці працівників, детермінує нестабільність кадрових процесів в органах внутрішніх справ, звільнення кваліфікованих спеціалістів, недостатню службово-трудова активність певної частини персоналу. Ці негативні тенденції, у свою чергу, позначаються на якості боротьби із злочинністю в суспільстві, на побудові в Україні правової, соціальної держави [156, с. 2–3].

З приводу формування ефективного правостимулюючого законодавства слушною, на наш погляд, є також думка висловлена В. Медведчуком. Автор, зосереджуючи свою увагу на дослідженні питань ефективності законодавства в цілому, наголошує на тому, що дана проблема може бути вирішена на таких основних підставах:

- приймаючи законодавчий акт, особливу увагу слід приділяти додержанню методології прийняття закону, як і будь-якого іншого нормативного акта, вимог, так званого, “ланцюга ефективності”, а саме: потребі і соціальному інтересу в такому законі; цілям, які досягатимуться з допомогою закону; достатності засобів, якими запроваджується закон, з точки зору досягнення поставлених цілей; визначенню конкретних адресатів закону; системі контролю за його виконанням;
- пануюча у суспільстві правосвідомість без будь-яких застережень має визнавати принцип верховенства закону, послідовно реалізувати його у існуючій правовій системі, а також у практичних діях усіх ланок державного апарату;

- закони мають бути спрямовані на реалізацію головних положень Конституції України, вирішення найважливіших проблем, які ставить суспільству життя. При цьому слід врахувати, що не тільки норми Конституції, а й більшість чинних законів є нормами прямої дії, тому потрібно звести до мінімуму нормативні акти, які приймаються “на розвиток закону”, що досить часто змінює зміст вимог та правил ним встановлених;
- необхідно забезпечити цілковиту відповідність між законами та процесом їх реалізації. Правореалізацією мають бути охоплені, насамперед права та обов’язки, закріплені в законі;
- національне законодавство повинно відповідати загальновищезгаданим принципам та нормам міжнародного права, демократичній міжнародній практиці;
- закони мають відповідати загальному напрямку впроваджуваних реформ, а також меті економічного, політичного, соціального розвитку, забезпечувати цілісність і чітку структуру законодавства, мобільність і універсальність його галузей [301, с. 69].

Врахування вищезгаданих моментів допоможе створити ефективну систему правостимулюючих норм, взаємоузгодити існуючі закони та інші нормативно-правові акти, привести їх у відповідність до міжнародних стандартів в даній сфері, дозволить забезпечити належну реалізацію норм права (правових стимулів).

Поряд з формуванням ефективного правостимулюючого законодавства не менш важливе значення для формування ефективного правового стимулювання має і правозастосовча діяльність відповідних органів, ефективність виданих ними правозастосовчих актів. Останні є важливим засобом для досягнення цілей правового стимулювання. Поряд з тим, слід вказати, що не завжди правозастосовчий акт є тим засобом, який впливає на ефективність правового стимулювання. Все залежить від змісту правової норми на базі якої й приймається правозастосовчий акт. Так, видання наказу про надання чергової відпустки працівнику міліції й на термін, відповідно до його стажу, фактично не викликає ніяких стимулюючих реакцій з боку стимулюємого суб’єкта. Тут роль керівника, який видав даний правозастосовчий акт зводиться до приведення у життя волі законодавця. Інша ж ситуація складається при виданні правозастосо-

вчого акту, який передбачає надання додаткової відпустки, премії, подяки, присвоєння чергового спеціального звання тощо (позитивне стимулювання), а також щодо накладення стягнення за невиконання чи неналежне виконання покладених на працівника міліції завдань (негативне стимулювання). В даному випадку, виданий правозастосовчий акт повинен бути ефективним. Слід погодитись з тими науковцями, які вказують, що ефективність правозастосовчих актів залежить від їх юридичної і фактичної обґрунтованості, від їх якості, законності і дієвості їх змісту, повноти врахування усіх можливих наслідків, доцільності, а також якості організації прийняття рішення та його реалізації. Відповідно можна сказати, що ефективним буде той правозастосовчий акт, який перш за все враховує і задовольняє потреби та інтереси особи чи суспільства, спонукає їх до правомірної поведінки.

Безумовно ваговою умовою ефективності правового стимулювання є комплексність використання певних правових засобів – правових стимулів. Поєднання різних за своєю природою правових стимулів в процесі правового стимулювання, як ми уже неодноразово наголошували в ході даного дисертаційного дослідження, тільки посилює їх вплив на поведінку особи, спонукає її до вчинення правомірного діяння. Їх комплексне застосування та отримуваний при цьому ефект (результат) є важливим важелем у формуванні ефективного правового стимулювання.

Аналізуючи вищезазначені умови формування ефективного правового стимулювання необхідно звернути увагу на те, що більшість з них: комплексне використання правових стимулів, досконалість законодавства, обґрунтованість та досконалість правозастосовчого акту та інші фактично розкривають умови ефективності владно-юридичного впливу, тобто механізму правового регулювання, який є динамічним елементом механізму правового стимулювання. Однак, говорячи про ефективність правового стимулювання слід мати на увазі весь його процес, зокрема, усі складові механізму правового стимулювання. Слід погодитись з О.М. Мельник яка вказує, що чітка робота правового механізму може здійснити прямий вплив на ефективність та якість діяльності. Поряд з тим, як підкреслює науковець, в сучасних умовах важливо забезпечити оптимальну взаємодію між всіма “блоками” правової системи, сприяти їх узгодженій роботі як

єдиного механізму. Вона повинна бути внутрішньо узгодженою і цілеспрямованою [180, с. 142].

Отже, для формування ефективного правового стимулювання необхідно враховувати умови ефективності усіх елементів відповідного механізму, їх взаємодію та взаємоузгодженість. Відповідно, виникає необхідність, поряд з умовами формування ефективного механізму правового регулювання, визначити умови, які впливають на ефективність й інших елементів механізму правового стимулювання – інформаційно-психологічного впливу, соціального впливу, виховного впливу.

Інформаційно-психологічний, соціальний та виховний вплив відображають суб'єктивну сторону механізму правового стимулювання й направлені на внутрішній світ особи, на її психологічно-фізіологічні особливості. Безумовно, як ми уже наголошували вище, врахування фізіологічних характеристик особи при виборі правового стимулу є важливою умовою ефективного процесу правового стимулювання. Поряд з тим, не менш важливе значення має й належна інформованість особи про існуючі правові стимули, спроможність її усвідомити та належно використати ту інформацію, яку вони містять. Адже, під впливом правових стимулів формується цілком визначена правова психологія особи [34, с. 175–176]. На психологічному рівні особа або сприймає відповідну правову інформацію, або ні. Зокрема, слід погодитись з Кельманом М.С., Мурашиним О.Г. та Хомою Н.М., які вказують на те, що не сприйняття в психології населення тих чи інших заборон як реально закріплених, а дозволів – як соціально виправданих, веде, як правило, до серйозних проблем у реалізації нового законодавства, породжує численні труднощі в діяльності правоохоронних органів [174, с. 520–521]. Відповідно, враховуючи таку специфіку правової психології особи (групи осіб) виникає необхідність врахування її особливостей як при формуванні самого правового стимулу так і в процесі самого правового стимулювання. Крім цього, це вказує на необхідність підвищення рівня правової культури та свідомості особи, на формування яких і направлений вплив елементів суб'єктивної сторони механізму правового стимулювання.

Справедливим є зауваження О.М. Мельник, яка підкреслює, що належний рівень правосвідомості та правової культури передбачає

не лише обізнаність учасників суспільних відносин з нормами права, але й усвідомлення ними необхідності, цінності та справедливості вказаних норм, перетворення їх велінь у свої особисті установки, оволодіння досягненнями в правовому спілкуванні. Ця умова впливає на зміст правових норм, їх потенційну енергію, перетворюючи силу, адже правосвідомість і правова культура складають певний “будівельний матеріал” для законодавця і враховуються під час прогнозування тієї реакції, яку отримають встановлення і реалізація тих чи інших норм права в реальному житті [180, с. 143]. Належний рівень правосвідомості та правової культури особи вказує на поінформованість суб’єкта про існуючі правові стимули, можливість належно оцінити інформацію, яку вони містять, прийняти оптимально правильне рішення в конкретній ситуації та здійснити правомірне діяння для досягнення бажаної мети.

Умови за яких формується належний рівень правосвідомості та правової культури особи складаються зазвичай поза межами права. Вони перш за все залежить від її оточення, умов в яких вона розвивається як особистість, політичної та економічної ситуації, яка склалась в державі. Немаловажне значення має і роль держави та суспільства. Саме суспільна думка подеколи стає тим вирішальним орієнтиром при виборі варіанту поведінки, впливає на формування уявлення про “позитивне” та “негативне”.

Отже, з огляду вищезазначеного можна дійти висновку, що ефективність правового стимулювання залежить від впливу, як зовнішніх так і внутрішніх факторів. Усі вони здійснюють різний вплив на формування правомірної поведінки особи, однак в своїй сукупності та взаємоузгодженості вони створюють комплексну модель підвищення ефективності правового стимулювання.

Підсумовуючи результати проведеного нами аналізу сутності **ефективності правового стимулювання** під останнім пропонуємо розуміти *результативний правовий вплив правових стимулів на поведінку суб’єктів правового стимулювання, в процесі якого досягаються цілі правового стимулювання.*

Враховуючи висновки отримані в ході аналізу різних точок науковців щодо *умов ефективного правового стимулювання* пропонуємо виділити наступні з них: відповідність правових стимулів потребам, інтересам, мотивам суб’єктів правового стимулювання; доско-

налість законодавства, в тому числі його форми та змісту, відповідність його “духу” часу; комплексне використання правових стимулів; чітка визначеність та взаємоузгодженість цілі; є дотримання принципів правового стимулювання; досконалість механізму правового стимулювання; ефективність правозастосовчої діяльності компетентних органів та їх посадових осіб; ефективність правозастосовчих актів; врахування індивідуальних психофізіологічних характеристик та специфіки діяльності кожного суб’єкта правового стимулювання; своєчасність та відповідність застосування правових стимулів в процесі правового стимулювання; належний рівень правосвідомості та правової культури суб’єктів правового стимулювання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Масевич М.Г., Покровский Б.В., Сулейменов М.К. Правовые вопросы материального стимулирования предприятий. – Алма-Ата, 1972. – 453 с.
2. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве. – 2-е изд., пераб. и доп. – М.: Юристъ, 2004. – 250 с.
3. Тихонравов Ю.В. Основы философии права. Учебное пособие. – М.: Вестник, 1997. – 608 с.
4. Скакун О. Ф. Теорія держави і права : [підручник] / Скакун О.Ф. [пер. з рос.]. – Харків : Консум, 2001. – 656 с.
5. Теорія держави і права / [В. С. Ковальський, С. Л. Лисенков, А. М. Колодій, О. Д. Тихомиров] ; за ред. С. Л. Лисенкова. – К. : Юрінком Інтер, 2005. – 448 с.
6. Загальна теорія держави та права: Підручник / Ред. Цвік Марк Веніамінович/ М.В. Цвік, В.Д. Ткаченко, Л. Л. Богачова та ін. – К.: “Право”, 2002. – 432 с.
7. Чуфрановський Ю.В. Юридическая психология. М.: Юристъ, 1995. – 164 с.
8. Виханский О.С. Менеджмент: Учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-е изд. – М.: Гардарики, 2002. – 528 с.
9. Леонтьев А.Н. Проблемы развития психики. – М.: Изд-во МГУ, 1972. – 234 с.
10. Попова И.М. Стимулирование трудовой деятельности как способ управления (социологический анализ). – К.: Изд-во “Наукова думка”, 1976. – 207 с.
11. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 234 с.
12. Большая Советская Энциклопедия (в 30 томах) / Гл. ред. А.М. Прохоров. Изд. 3-е. – М.: “Советская Энциклопедия”, 1975. – Т. 20. – 567 с.
13. Маслоу А.Г. Мотивация и личность, СПб, 1999. – 321 с.
14. Огірок С.С. Потреби і стимули як системоутворюючі фактори розвитку особистості (на матеріалах педагогічної спадщини А.С. Макаренка та сучасних педагогів-новаторів): автореф. дис... канд. пед. наук: спец. 13.00.01 “Загальна педагогіка та історія педа-

гогіки” /Станіслав Сергійович Огірок. – Луганськ: Луган. держ. пед. ун-т ім. Т. Шевченка, 2000. – 20 с. [Електронний ресурс: <http://www.nbuiv.gov.ua/ard/2000/00ossmsp.zip>.

15. Шепель В.М. Стимулирование труда (психологический аспект). – М.: “Экономика”, 1969. – 88 с.

16. Матузов Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права. Саратов: Изд-во Саратовского ун-та, 1972. – 165 с.

17. Экимов А.И. Интересы и право в социалистическом обществе. Л., 1984. – 156 с.

18. Щербак Ф.Н. Стимулы трудовой деятельности (методологический аспект). А., 1976. – 237 с.

19. Немов Р.С. Психология в 3-х кн. Кн. 1. Общие основы психологии. М., 1995. – 321 с.

20. Клецкий В.И. Материальное стимулирование производственных коллективов в промышленности. – Минск, 1979. – 432 с.

21. Лико І.Я. Соціально-економічне стимулювання працівників на промислових підприємствах: 08.06.01 Автореф. дис... канд. економ. наук. / Національний університет “Львівська політехніка”. /Лико Ірина Ярославівна. – Л., 2006. – 21с. [Електронний ресурс: <http://www.nbuiv.gov.ua/ard/2006/06liyrppp.zip>

22. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 “Організація управління, планування і регулювання економікою” / Олена Володимирівна Чумаченко. – Донецьк : Донецький нац. ун-т, 2004. – 16 с.

23. Мазур Н.О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук : спец. 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами” / Н. О. Мазур. – Львів, 2004. – 21 с.

24. Тихомиров Ю.А. Закон, стимулы, экономика. М.: Юристъ 1989. – 132 с.

25. Курилов В. И. Личность. Труд. Право / Курилов В. И. – М. : Юрид. лит., 1989. – 336 с.

26. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве: теоретико-информационный аспект. – Саратов, 1994. – 365 с.

27. Мирошник С.В. Правовые стимулы в российском законодательстве: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 “Теория права и государства; история права и государства; история политических и правовых учений” /Мирошник Светлана Валентиновна, Ростов-на-Дону, 1997. – 26 с.

28. Ручка А.А., Сакада Н.А. Стимулирование и мотивация труда на промышленном предприятии. – Киев.: Изд-во “Наукова думка”, 1988. – 223 с.

29. Бегматов А.С. Стимулы: сущность и место в структуре деятельности. Автореф. дисс... докт. философ. наук. М., 1990. – 21 с.

30. Оксамытный В.В. Социологические методы исследования правовых явлений // Методологические проблемы юридической науки. – Киев, 1990. – 231 с.

31. Алексеев С.С. Теория права. – М.: Изд-во БЕК, 1994. – 453 с.

32. Малько А.В. Теория государства и права в вопросах и ответах: Учебно-методическое пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2004. – 300 с.

33. Проблемы теории государства и права: Учебное пособие / Под ред. М.Н. Марченко. – М.: Юристъ, 2002. – 432 с.

34. Луценко, Ігор Миколайович. Правові стимули: теоретико-правові засади та механізм реалізації [Текст]: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / Луценко Ігор Миколайович; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2009. – 227 с.

35. Луценко І.М. Правові стимули: теоретико-правові засади та механізм реалізації: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01 / І.М. Луценко; Київ. нац. ун-т внутр. справ. – К., 2009. – 18 с.

36. Лебедева Е.Н. Механизм правового стимулирования социально-активного поведения (проблемы теории и практики). Автореф. ... канд. юрид. наук. Саратов. 2002. – 21 с.

37. Глущенко Е. В. Теория управления / Глущенко Е. В., Захарова Е. В., Тихонравов Ю. В. – М. : Вестник, 1997. – 332 с.

38. Самощенко И. С. Ответственность по советскому законодательству / И. С. Самощенко, М. Х. Фарукшин. – М. : Юрид. лит., 1971. – 240 с.

39. Тархов В.А. О юридической ответственности. Саратов, 1978. – 324 с.

40. Пронина М.Г. Поощрение и ответственность в условиях внутригосударственного хозрасчета / Пронина М. Г. – Минск : Наука и техника, 1982. – 120 с.

41. Торган К. Э. Правовые стимулы научно-технического прогресса в производственном объединении / Торган К. Э. – М. : Юрид. лит., 1983. – 88 с.

42. Волкотруб С.Г. Імунітет і проблеми його захисту в кримінальному судочинстві. 12.00.09 Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Харків, 2003. – 23с.

43. Гущина Н.А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование: Автореферат дисс... док. юр. наук. – СПб., 2004. – 38 с.

44. Малевич М.Г., Покровский Б.В., Сулейменов М.К. Правовые вопросы материального стимулирования предприятий. Алма-Ата, 1972. – 411 с.

45. Нырко В.В. Поощрение и наказание как парные юридические категории: Автореф. дис... канд. юрид. наук. – Саратов, 2003. – 21 с.

46. Малько А.В. Стимулы и ограничения в праве /В кн. Общая теория государства и права. Академический курс в 3-х томах. Изд. 2-е, перераб. и доп. Отв. ред. проф. М. Н. Марченко. Том 3. – М.: ИКД “Зерцало-М”, 2002. – 528с.

47. Общая теория государства и права. Академический курс в 3-х томах. Изд. 2-е, перераб. и доп. Отв. ред. проф. М. Н. Марченко. Том 3. – М.: ИКД “Зерцало-М”, 2002. – 528 с.

48. Конин Н.М. Стимулирование в системе методов государственного хозяйственного управления //Актуальные вопросы современной юридической науки. Саратов, 1978. – 234 с.

49. Колпаков В.К., Кузьменко О.В. Адміністративне право України: Підручник. – К.: Юрінком Інтер, 2003. – 544 с.

50. Мамутов В.К. Совершенствование правового регулирования хозяйственной деятельности. – Киев, 1982. -145 с.

51. Ведерніков Ю.А., Грекул В.С. Теорія держави і права: Навчальний посібник для підготовки до державного іспиту. – Дніпропетровськ: Юридична академія МВС України, 2002. -120 с.

52. Тимченко С.М., Калюжний Р.А., Пархоменко Н.М., Легуша С.М. Теорія держави та права: Навчальний посібник для підгото-

вки до складання державного іспиту. – К.: КЮІ МВС України, 2005. – 236 с.

53. Сейнаров Б.М. План и договор: материальное стимулирование. – М., 1989. – 213 с.

54. Баранов В.М. Поощрительные нормы советского социалистического права. Саратов, 1978. – 125 с.

55. Кудрявцев В.Н. Правовая система и управление социалистического общества // Коммунист. – 1981. – № 9. – С. 34–36.

56. Хныпин Г.В. Правовые стимулы повышения трудовой активности рабочих и служащих // Проблемы совершенствования законодательства. – М., 1983. – 109 с.

57. Ведяхин В.М. Правовые стимулы: понятие, виды // Правоведение. – 1992. – № 1. – С. 43–49.

58. Глазырин В.В. Хозрасчет. Труд. Стимулы. – М.: Юристъ 1989. – 241 с.

59. Постанова Кабінету Міністрів УРСР від 29 липня 1991 р. № 114 “Про затвердження Положення про проходження служби рядовим і начальницьким складом органів внутрішніх справ Української РСР”.

60. Фридмэн Л. Введение в американское право. – М., 1992. – 43 с.

61. Малько А.В. Юридические поощрения как разновидность социальных санкций // Общественные науки и современность. – 1998. – № 4. – С. 15–78.

62. Мамут Л.С. Политический процесс / Политология. Курс лекций. М., 1993. – 149 с.

63. Про Дисциплінарний статут органів внутрішніх справ : Закон України від 22 лют. 2006 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2006. – № 29. – Ст. 9.

64. Ожегов С.И. Словарь русского языка: Около 57 000 слов. Изд. 10-е, стереотип. / Под ред. д-ра филолог. наук проф. Н.Ю. Шведовой. – М.: “Сов. Энциклопедия”, 1973. – 846 с.

65. Гуменюк Т.А. Стимулирование правомерного поведения в условиях развитого социализма: Автореф. дис... канд. юрид. наук. М., 1983. – 23 с.

66. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 черв. 1996 р. Із змінами, внесеними Законом України

від 8 грудня 2004 року № 2222-IV. Офіційне видання. – К.: Український Центр Правничих Студій, 2006. – 127 с.

67. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 № 2341-III. Із змінами та доповненнями // <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.

68. Марчук В.М., Ніколаєва Л.В. Нариси з теорії права: Навч. посіб. – К.: Істина, 2004. – 304с.

69. Карлін М.І. Формування механізму стимулювання праці в перехідній економіці (проблеми теорії і практики): Автореф. дис. на здобуття наук. ступеня док. економ. наук : 08.01.01 “Економічна теорія” / Микола Іванович Карлін. – К., 1999. – 36 с. [Електронний ресурс: <http://www.nbuv.gov.ua/ard/1999/99kmiptp.zip>

70. Кельман М.С., Мурашин О.Г., Хома Н.М. Загальна теорія держави та права: Підручник. – Львів: “Новий Світ–2000”, 2003. – 584 с.

71. Лисенков С.Л. Загальна теорія держави і права. Навчальний посібник. – К.: “Юрисконсульт”, 2006. – 355 с.

72. Большая Советская Энциклопедия: В 30 т. / Гл. ред. А.М. Прохоров. – 3-е изд. – М., 1973. – Т. 12: Кварнер – Конгур.

73. Самойлов М.В. Класифікація функцій української держави // Науковий вісник Юридичної Академії МВС: Зб. наук. пр. – 2004. – № 4 (18). – С. 127–134.

74. Гончарук В.А. Практика матеріального стимулювання // <http://www.uniti.info/employer-consulting-text/content/1-1-5.html>

75. Артемов Ю.М., Карастелин С.А. Матеріальне стимулювання в системі фінансових відносин. – М.: Финансы и статистика, 1988. – 190 с.

76. Белоусова Л.А., Слепцова В.П. Механізм стимулювання високоєфективного праці // В сб. Матеріальне стимулювання в господарстві механізмі соціалістического общества. – Ленинград.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1986. – 152 с.

77. Атаманчук Г.В. Особенности процессов управления в развитии социализме. / Атаманчук Григорий Васильевич – М.: Мысль, 1985. – 200 с.

78. Мирошник С. В. Теорія правового стимулювання : Дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.01 “Теорія права и государства; ис-

тория права и государства; история политических и правовых учений” / Мирошник Светлана Валентиновна. – Ростов н/Д., 2003. – 380 с.

79. Гудимов Н.В. Материальное стимулирование социалистической дисциплины труда: Учебное пособие. – Краснодар: Изд-во Кубанского гос. ун-та, 1981. – 88 с.

80. Мастеров Б. М. Психологические аспекты стимулирования персонала [Электронный ресурс] / Б. М. Мастеров. – Режим доступа : <http://www.iprnou.ru/article.php?idarticle=002140/>.

81. Туманов Г. А. Человеческий фактор государственного управления / Г. А. Туманов // Советское государство и право. – 1986. – № 10. – С. 8–12.

82. Голосніченко І.П., Іщенко Ю.В., Парасюк М.В., Шакун В.І. Особливості проходження служби рядовим та начальницьким складом органів внутрішніх справ: Навчальний посібник. – Київ: Українська академія внутрішніх справ, 1994. – 41с.

83. Нематериальное стимулирование в рознице [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zis.by/articles/consult/0000491/>.

84. Бойко О.В. Організаційно-економічні аспекти мотивації трудової діяльності на підприємствах: Автореф. дис... канд. економ. наук: 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами” /Бойко Олена Володимирівна // Національний авіаційний університет. – - Київ, 2005. – 19с.

85. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України (теоретичний аспект): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Сергій Валентинович Венедіктов. – К., 2005. – 19 с. [Електронний ресурс: <http://www.nbu.gov.ua/ard/2005/05vsvuta.zip>

86. Грузіна І.А. Організація прийняття рішень з мотивації праці персоналу підприємства: Автореф. дис... канд. екон. наук: 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” /Харківський національний економічний університет. / Грузіна Інна Анатоліївна. – Харків, 2004. – 18с. [Електронний ресурс: <http://www.nbu.gov.ua/ard/2004/04giappp.zip>.

87. Постанова Кабінету Міністрів України № 257 від 2 квітня

1993 року “Компенсування за роботу у нічний час” // Комп’ютерна БД “Право”.

88. Стрельченко О.Г. Заохочення як метод управління у сфері охорони здоров’я: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.07 /Київський національний університет внутрішніх справ. – К., 2008. – 251с.

89. Теория государства и права. курс лекций /Под ред. Н.И. Матузова и А.В. Малько. – М.: Юристъ, 1997. – 672 с.

90. Конституція України : Офіц. текст : Коментар законодавства України про права та свободи людини і громадянина / [авт.-упоряд. М. І. Хавронюк]. – К. : Парламент. вид-во, 1999. – 544 с.

91. Закон України “Про міліцію” // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 4. – Ст. 20.

92. Про державні нагороди України: Закон України від 16.03.2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 21. – Ст. 162.

93. Про пенсії за особливі заслуги перед Україною : Закон України від 01 черв. 2000 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – № 35. – Ст. 289.

94. Про державну службу : Закон України від 16 груд. 1993 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

95. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 45. – Ст. 425.

96. Про Почесну грамоту та Грамоту Верховної Ради України : Постанова Верховної Ради України від 05 лип. 2001 р. № 2541-III // Офіційний вісник України. – 2001. – № 28. – Ст. 1239.

97. Про почесні звання України : Указ Президента України від 29 черв. 2001 р. № 476/2001 // Офіційний вісник України. – 2001. – № 27. – Ст. 1201.

98. Про нагородження орденом “За мужність” військовослужбовців 164 радіотехнічної бригади повітряного командування “Центр” Повітряних Сил Збройних Сил України: Указ Президента України від 30.03.2012 № 220/2012 [Електронний ресурс]: //<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/220/2012>

99. Про затвердження Переліку підприємств, засновниками яких є Всеукраїнська громадська організація “Союз Чорнобиль України” та Міжнародна організація “Союз Чорнобиль” і які мають пільги з опода-

ткування: Постанова Кабінету Міністрів України від 01.02.1997 № 113 [Електронний ресурс]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/113-97-%D0%BF>

100. Про затвердження Інструкції про розміри і порядок виплати щомісячної додаткової грошової винагороди військовослужбовцям внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України, які займають посади льотного складу: Наказ Міністерства внутрішніх справ України від 02.12.2010 № 591. [Електронний ресурс]: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1236-10>

101. Про встановлення відомчої заохочувальної відзнаки Головного управління державної служби України – нагрудного знака “Державна служба України “За сумлінну працю” : Наказ Головного управління Державної служби України від 24 трав. 2007 р. № 148 // Офіційний вісник України. – 2007. – № 45. – Ст. 1852.

102. Про мистецьку премію “Київ” : Розпорядження Київської міської державної адміністрації від 11 берез. 2001 р. № 410 (із змінами і доповненнями від 21 лютого 2007 р. № 174) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

103. Положення про Премію Київської міської ради за внесок молоді у розвиток місцевого самоврядування : затв. рішенням Київради від 27 жовт. 2005 р. № 256/3717 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.

104. Кримінальний кодекс України: Кодекс України; Закон від 05.04.2001р. // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 25–26. – Ст. 131.

105. Кодекс України про адміністративні правопорушення: Кодекс України; Закон від 07.12.1984 // Відомості Верховної Ради України. – 1984. – додаток до № 51. – Ст. 1122.

106. Конституційне право України: Підручник/ За ред. док. Юрид. наук В.Ф. Погорілка, 2-е доопр. видання. – К.: вид-во “Наукова думка”, 2000. – 732с.

107. Орленко В. І. Конституційне право України : посіб. для підготов, до іспитів / В. І. Орленко, В. В. Орленко. – 5-е вид., доповн. та перероб. – К. : ПАЛИВОДА А. В., 2011. -156 с.

108. Конституційне право України [Текст]: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / [Л.К. Байрачна та ін.]; за ред. проф.

В.П. Колісника та доц. Ю.Г. Барабаша; Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого. – Х.: Право, 2010. – 415 с.

109. Конституційне право України [Текст] : курс лекцій / Р.Я. Демків; Львів. держ. ун-т внутр. справ. – Л.: [б. в.], 2012. – 331 с.

110. Конституційне право України. Повний курс [Текст] : навч. посіб. / О. В. Совгіря, Н. Г. Шукліна. – 2-ге вид., перероб. і допов. – К. : Юрінком Інтер, 2012. – 541 с.

111. Кримінальне право України. Загальна частина: підручник / Київський національний ун-т внутрішніх справ; Київський міжнародний ун-т / Микола Іванович Мельник (ред.), Вадим Арсенович Клименко (ред.). – Вид. 4-те, перероб. та доп. – К. : Атіка, 2008. – 375с.

112. Кримінальне право України. Загальна частина [Текст] : [навч.-практ. посіб.] / Л. Ф. Дадерко, В. П. Сердюк ; Відкритий міжнар. ун-т розв. людини “Україна”. – К. : Ун-т “Україна”, 2011. – 120 с.

113. Кримінальне право України [Текст] : заг. частина : навч. посіб. / [А. М. Бабенко та ін.] ; за заг. ред., д-ра юрид. наук, проф. О. М. Бандурки ; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2011. – 375 с.

114. Кримінальне право України. Загальна частина [Текст] : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Р В. Вереша ; Акад. адвокатури України. – 2-ге вид., переробл. та допов. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 319 с.

115. Загальна теорія держави і права: [Підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів] / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф.. акад., АПрН України М.В. Цвіка, д-ра юрид. наук, проф., акад. АПрН України О.В. Петришина. – Харків: Право, 2009. – 584с.

116. Шершеневич Г.Ф. Общая теория права. – М., 1912.

117. Мальцев Г.В. Социалистическое право и свобода личности. М., 1968. – 164с.

118. Малейн Н.С. Охраняемые законом интерес. М.: Юристь, 1988. – 185 с.

119. Ромовская З.В. Судебная защита охраняемого законом интереса. М.: Юристь, 1986.

120. Общая теория государства и права: Академический курс в 2-х томах. – 2-е изд., перераб. и доп. / Отв. ред. проф. М.Н. Марченко. Том 1. – М.: ИКД “Зерцало – М”, 1998. – 328 с.

121. Пікуля Т.О. “Суб’єктивне право” – “законний інтерес”: поняття та діалектика співвідношення // Кримський юридичний вісник. – Вип. 3 (10). – I частина. – 2010. – С. 151–158.

122. Ушаков Д.Н. Большой толковый словарь современного русского языка. – М.: “Альта-Принт”, 2007. – VIII, 1239 с.

123. Хрестоматия по Всеобщей истории государства и права. Т.1. / Под ред. К.И.Батыра и Е.В.Поликарповой. – М.: Юристъ, 2000. – 543 с.

124. Крашенинникова Н.А. Великая Хартия Вольностей 1215 г. (Современная интерпретация) // Вестник московского университета. Серия 11. Право. 2002. № 3. С. 86 – 89.

125. Хрестоматия по Всеобщей истории государства и права: Учебное пособие. / Под ред. З.М. Черниловского, составитель В.Н.Садиков. М., 1994. – 279 с.

126. Международная конвенция по упрощению и гармонизации таможенных процедур (Киотская конвенция 1973г.). Приложение 1. Относительно свободных зон. – Право и экономика. – 1995. – № 8. – С. 127 – 130.

127. Смородинская Н., Белова Г., Богачева О. Свободные экономические зоны: уроки мировой практики. М.: 1993. С. 10 -13.

128. Игнатов В.Г., Бутов В.И. Свободные экономические зоны. – М: 1997. – С. 22–29.

129. Горохов Н. Россия меняет концепции создания свободных экономических зон // Налоговый вестник. – 1995. – № 5. – С. 38 – 40.

130. Витрук Н.В. Правовой статус личности в СССР. -М., 1985. – 183 с.

131. Лившиц Р.З. Социальная политика и ее правовое опосредование // Правовая система социализма. – М., 1986. Т. 1. – 398 с.

132. Левин О. В. Стимулирование в праве: теоретические и практические аспекты. Дис. кандидата юрид. наук: 12.00.01 – теория и история права и государства; история права и государство; история политических и правовых учений. – Саранск. – 2006. – 221 с.

133. Мейє Д.И. Русское гражданское право. – Петроград, 1914. – 134 с.
134. Miser l, liberalism. ~ boston, 1997. – 27 с.
135. Пікуля Т.О. Поняття та співвідношення правових пільг та привілеїв // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2010. – № 4. – С. 64–69.
136. Николаев А. Дипломатические привилегии и иммунитеты // международная жизнь. – 1983. – № 8. – С. 152–156.
137. Малько А.В., Суменков С.Ю. Правовой иммунитет: теоретические и практические аспекты // Журнал российского права. – 2002. – № 2. – С. 17–19.
138. Конвенція про привілеї та імунітети Об'єднаних Націй ООН; Конвенція, Міжнародний документ від 13.02.1946. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
139. Международное право в документах. Сборник документов. М., 1964. С. 318–321.
140. Генеральна угода про привілеї та імунітети Ради Європи; Рада Європи; Угода, Міжнародний документ від 02.09.1949 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
141. Право Совета Европы и Россия. Сборник документов и материалов. Краснодар, 1996. – 548 с.
142. Статут Ради Європи; Рада Європи; Статут, Міжнародний документ від 05.05.1949 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
143. Агаев Ф.А., Галузо В.Н. Иммунитеты в российском уголовном процессе. М., 1998. – 185 с.
144. Віденська конвенція про дипломатичні зносини від 18 квітня 1961 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua
145. Действующее международное право. В 3-х томах. Составители Ю.М. Колосов и Э.С. Кривчикова. Том 1.- М: Издательство Московского независимого института международного права, 1996. – 645 с.

146. Баймуратов М.О. Міжнародне право: Підручник. – Суми: ВТД “Університетська книга”; Одеса: “Астропринт”, 2006. – 424с.

147. Віденська конвенція про консульські зносини від 24 квітня 1963 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.zakon.rada.gov.ua

148. Міжнародне право: підручник / Ліпкан В.А., Антипенко В.Ф., Акулов С.О. та ін./ заг. ред.. В.А. Ліпкана. – К.: КНТ, 2009. – 752с.

149. Шибаева Е.А. Право международных организаций. М., 1986., – 345 с.

150. Маргиев В.И. Международные организации (теоретические аспекты). – Майкоп: ГУРИПП “Адыгея”, 2001. – 345 с.

151. Пікуля Т.О. Імунітети як різновид правових пільг та привілеїв // Науково-аналітичний журнал “Митна справа”. – № 6. – 2010. – С. 268–274.

152. Великий тлумачний словник української мови / [за ред. В.Т. Бусела]. – К. : Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2002. – 1440с.

153. Служебная карьера. Учебно-методическое пособие / Под общей редакцией Е.В. Охотского. – М.: “Экономика”, 1998. – 302 с.

154. Якушин Я.С. Материальное стимулирование труда и его особенности на предприятиях исправительно-трудовых учреждений: Учебное пособие. – Ленинград, 1975. – 38с.

155. Дей М. Основні питання стимулювання трудової активності в Україні // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 6. – С. 105–108.

156. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України (теоретичний аспект): Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Сергій Валентинович Венедіктов. – К., 2005. – 186с.

157. Советское трудовое право: Учебник /Под ред. А.Д. Зайкина. – М., 1979.

158. Венедіктов С.В. Поняття стимулювання ефективної діяльності працівників ОВС як категорії трудового права України

//Науковий вісник Юридичної академії МВС. – Дніпропетровськ. – 2004. – № 1 (14). – С. 340 – 348.

159. Алексеев С.С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве. – М.: Юридическая литература, 1966. – 183с.

160. Державна служба в Україні: організаційно-правові основи і шляхи її розвитку /За заг. ред. В.Б. Авер'янова. – К.: 1999.

161. Гукасян Р.Е. Проблема интереса в советском гражданском процессе. – Саратов, 1970. – 168 с.

162. Самбор М. Теоретичні аспекти використання та реалізації державних інтересів та інтересів фізичних і юридичних осіб у кримінально-процесуальному законодавстві України //Підприємництво, господарство і право. – 2007. – № 3. – С. 137 – 140.

163. Самбор М. Інтерес в праві: поняття, сутність, структура // Підприємництво, господарство і право. – 2006. – № 1. – С. 141–144.

164. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник / Прокопенко Володимир Іванович– Х. : Консум, 1998. – 480 с.

165. Філософія: Навч. посіб. //Л.В. Губерський, І.Ф. Надольний, В.П. Андрущенко та ін.; За ред. І.Ф. Надольного. – 5-те вид., випр. і доп. – К.: Вікар, 2005. – 455с.

166. Поварич И.П., Прошкин Б.Г. Стимулирование труда: системный подход. – Новосибирск: Наука, 1990. – 193 с.

167. Старилев Ю.Н. Служебное право. Учебник / Старилев Юрий Николаевич. – М.: Издательство БЕК, 1996. – 683 с.

168. Конин Н.М. Стимулирование в системе методов государственного хозяйственного управления //Актуальные вопросы советской юридической науки. – Саратов, 1978. – С. 109 – 112.

169. Конин Н.М. Российское административное право. Общая часть: /Конин Николай Михайлович. – Саратов, 2001. – 351, [1]с.

170. Алексеев С.С. Теория права / Алексеев С. С. – М. : БЕК, 1995. – 320с.

171. Теорія держави та права: курс лекцій /За ред. О.Ф. Мельничук. – Вінниця: ВДПУ, 2001. – 318с.

172. Теория государства и права: Учебник / Под ред. В.К. Бабаева. – М.: Юристъ, 2002. – 592 с.

173. Проблемы общей теории права и государства. Учебник для вузов. Под общ. Ред. члена-корр.РАН, доктора юридических наук, проф. В.С. Нерсисянца. – М.: Издательская группа НОРМА-ИНФА · М, 1999. – 832с.

174. Кельман М.С., Мурашин О.Г., Хома Н.М. Загальна теорія держави та права: Підручник. – 3-тє видання, стереотипне. – Львів: “Новий Світ-2000”, 2007. – 584с.

175. Алексеев С.С. Проблемы теории государства и права: Учебник для студентов высших учебных заведений / Под ред. Проф. С.С. Алексеева. – М.: “Юридическая литература”, 1987 – 446, [1] с.

176. Теория государства и права: Учебник для вузов / Под. ред. М.М. Рассолова, В.О. Лучина, Б.С. Эбзеева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2000. – 640 с.

177. Гойман В.И. Действие права (методологический анализ). / Гойман Владимир Иванович. – М.: Акад. МВД РФ, 1992. – 180, [1] с.

178. Фаткуллин Ф.Н. Проблемы теории государства и права. – Казань: Изд-во Казан. ун., 1987.- 336 с.

179. Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 752 с.

180. Мельник О.М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.01. “Теорія та історія держави і права; історія політичних і правових учень” / Інститут держави та права ім. В.М. Корецького. / Мельник Олена Миколаївна. – Київ. – 2004. – 210 с.

181. Киселева О.Н. Поощрение как метод правового регулирования: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 “Теория права и государства; история права и государства; история политических и правовых учений” / Киселева Ольга Михайловна. – Саратов: Изд-во Саратов. ун-т, 2000. – 38 с.

182. Орлов А. И. Стимулирование как метод государственного хозяйственного управления : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. юрид. наук : спец. 12.00.14 “Административное право, финансовое право, информационное право” / Орлов А. И. – Саратов, 1987. – 25 с.

183. Загальна теорія держави та права (у запитаннях і відповідях): методичні рекомендації /Упорядник Кельман М.С., Возьний В.І. – Тернопіль. “Терно-граф”, 2007. – 100 с.

184. Процик І.С. Мотивування керівників в системі управління підприємством: Автореф. дис... канд. економ. наук: 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами” // Національний Університет “Львівська політехніка”. / Процик Ірина Степанівна. – Львів, 2007. – 25с. [Електронний ресурс: <http://www.nbuiv.gov.ua/ard/2007/07pissup.zip>

185. Иванов С.А., Лившиц Р.З. Личность в советском трудовом праве. /Иванов Семен Александрович, Лившиц Роман Зеновьевич. – М.: Наука, 1982. – 232 с.

186. Словарь иностранных слов. – М., 1979.

187. Советский энциклопедический словарь. – М., 1979.

188. Сущенко В.Д., Присяжний С.В., Коваленко О.І. Сучасний процес управління в органах внутрішніх справ: Монографічне дослідження. – Київ: Національна академія внутрішніх справ України, 1999. – 352с.

189. Петров Г.М. Поощрения в государственном управлении (правовые аспекты). – Ярославль, 1993. – 176 с.

190. Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право. /Козлов Юрий Маркович, Фролов Е.С.– М.: Изд-во МГУ, 1986. – 345, [2]с.

191. Держава і право: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 7. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Спілка юристів України, 2000. – 524с.

192. Аптекарь С., Кравченко Н., Кольцов С., Сергеев Ф. Обоснование зависимости размеров премий от показателей работы // Социалистический труд. – 1979. – №5. – С. 15–19.

193. Прошкин Б.Г., Поварич И.Н. Некоторые актуальные проблемы теории стимулирования. В сб.: Социально-экономические проблемы совершенствования управления и повышения эффективности общественного производства. – Кемерово, 1980. – С. 29–36.

194. Гіда О.Ф. Удосконалення практики стимулювання праці як одна з умов підвищення службової активності персоналу //Науковий вісник НАВСУ. – Київ. – 2003. – Вип. 3. – С. 176–180.

195. Правознавство: Підручник / А.І. Берлач, С.С. Бичкова, Д.О. Карпенко, А.М. Колодій, В.І. Осадчий / Берлач Анатолій Іванович. – К.: “Правова єдність” Всеукраїнська асоціація видавців, 2008. – 864 с.

196. Теорія держави і права для підготовки до іспиту: Навчальний посібник / За заг. ред. Шилінгова В.С. / Самофалов Л.П., Старостюк А.В., Кононець Т.Л. та ін. – К.: КНТ, 2008. – 228 с.

197. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: Дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 “Організація управління, планування і регулювання економікою” / Олена Володимирівна Чумаченко. – Донецьк : Донецький нац. ун-т, 2004. – 211 с.

198. Теория государства и права: Учебник для вузов / Под ред. проф. М.М. Рассолова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2004. – 735 с.

199. Дей М.О. Правове регулювання засобів стимулювання праці в умовах ринкової економіки: теоретичний аспект: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Національний університет внутрішніх справ. – Харків, 2005. – 212 с.

200. Булеев И., Прокопенко Д. Стратегические и тактические аспекты повышения эффективности производственной деятельности предприятия // Економіка промисловості. – 2003. – № 4 (22). – С. 3–10.

201. Основные виды стимулирования труда // <http://sociologpredmet.org.ua/soctruda/vidi/>

202. Рубан Т.Є. Економічне стимулювання підвищення ефективності виробництва: Автореф. дис... канд. економ. наук: 08.06.01 “Економіка підприємства і організація виробництва” // Технологічний університет Поділля. / Рубан Тетяна Євгенівна. – Хмельницький, 2001. – 16 с.

203. Шульга Г.Ю. Управління матеріальним стимулюванням персоналу промислових підприємств: Автореф. дис... економ наук: 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” // Харківський державний економічний університет. / Ганна Юріївна Шульга– Харків, 2004. – 18 с.

204. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь // http://www.smartcat.ru/catalog/term_28_1_3031_2_rus_19834.shtml)

205. Кондратьев Р.И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование. Львов: Из-во “Вища школа”, 1973. – 160с.

206. Адаменко М.В. Організація матеріального стимулювання персоналу підприємств залізничної промисловості: Автореф. дис... канд. економ. наук: 08.06.01 “Економіка, організація і управління підприємствами”// Криворізький технічний університет. /Марина Володимирівна Адаменко. – Кривий Ріг, 2006. – 20с.

207. Богиня Д. Соціально-трудові відносини в контексті організації оплати праці та врегулювання доходів//Україна: аспекти праці.- 2003.- №7.-С.3–8.

208. Бортникова А., Еськов А. Управление мотивацией повышения уровня обслуживания рабочих мест инструментом и оснасткой // Економіка промисловості. – 2000. – № 3 (9). – С. 88–92.

209. Гоголь Г. Особливості трудової мотивації в перехідний період до ринкової економіки // Регіональна економіка. – 2000. – № 2. – С. 98–103.

210. Кір’ян Т. Проблемні питання реформування оплати праці в Україні //Україна: аспекти праці.-2003. – № 2. – С. 32–36.

211. Риндзак О. Мотиваційний механізм активізації політики зайнятості в Україні//Регіональна економіка.-2003. – № 1.- С. 252–257.

212. Герасименко О.О. Економічний механізм стимулювання праці у сфері наукової та науково-технічної діяльності (на прикладі вищих навчальних закладів України): Автореф. дис... канд. економ. наук: 08.02.02. “Економіка й управління науково-технічним прогресом” // Київський національний університет ім. Т. Шевченка. /Оксана Олександрівна Герасименко. – К., 2003. – 21с.

213. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1994 р. № 108/95 // Відомості Верховної Ради. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

214. Великий енциклопедичний юридичний словник /За редакцією акад. НАН України Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ “Видавництво “Юридична думка””, 2007. – 992 с.

215. Царенко О.М. До питання про забезпечення пільг військовослужбовців в Україні / Держава і право: Збірник наукових праць.

Юридичні і політичні науки. Випуск 13. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України, 2001. – 568с.

216. Лапка О.Я. Соціально-правовий захист працівників міліції України: Навчальний посіб. – ТОВ “ПОЛІМЕД-Сервіс”; 2005. – 220с.

217. Климов А.Е. Психология профессионального самоопределения. – Ростов-на-Дону “Фенікс”, 1996 – 349с.

218. Лебедева Е.Н. Механизм правового стимулирования социально-активного поведения (проблемы теории и практики). Дис.... канд. юрид. наук: 12.00.01 “Теория и история права и государства; история правовых учений ” /Елена Николаевна Лебедева. – Саратов. 2002. – 207с.

219. Попов Г.Х. Эффективное управление. – М.: Экономика, 1976. – 215 с.

220. Бляхман Л.С. Производственный коллектив: В помощь руководителю. – М.: Политиздат, 1978. – 192с.

221. Прошкин Б.Г., Поварич И.П. К вопросу о материальном неденежном стимулировании труда // Изв. Сиб. Отд. АН СССР. – 1985. – № 1. Сер. Экономика и прикл. социол. – Вып. 2. – С. 46–54.

222. Прошкин Б.Г. Место стимулирования среди методов формирования мотивов трудового поведения // Изд. Сиб. Отделение АН СССР. – 1986. – № 7. – С. 33–37.

223. Амоша А. Новые стратегии в управлении персоналом //Економіка промисловості. – 2003. – № 2 (20). – С. 194–195.

224. Гурова К. Стимулирование труда в системе внутрифирменного управления // Бизнес Информ. – 1998. – № 21–22. – С. 126–128.

225. Кузьмин О., Мельник О. Японський менеджмент: особливості функціонального підходу //Регіональна економіка.-2002.-№1.- С.248–253.

226. Питерс Т., Уотермен Р. В поисках эффективного управления (опыт лучших компаний): Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1986. – 335 с.

227. Булеев И. Проблемы развития среднего класса в современном и в постиндустриальном обществе //Социально-экономические аспекты промышленной практики.- Донецк: НАН Украины Институт

экономики промышленности, 2003. – Т. 2: Социальная политика и человеческое развитие. – С. 23–32.

228. Иноземцев В. Расколота цивилизация: Научное издание.- М.: Academia – Наука, 1999. – 724 с.

229. Котов Є. Удосконалення теоретичного та науково-методичного забезпечення стимулювання охорони праці // Економіка промисловості. – 2001. – №1 (11).-С.125–130.

230. Hutchison T.W. The Politics and Philosophy of Economics. Marxians, Keynesians, Austrians. – Oxford, 1981 – P. 155–175.

231. Molsperger J. Convergence on the Market// Economic Affairs.- 1985. – vol. 5, №.2. – P. 30.

232. Дей М. Проблеми морального стимулювання робітників як соціально-правовий інструмент управління працею // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – № 11. – С. 53–56.

233. Каринский С.С. Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности труда: Дисс... д-ра юрид. наук. – М., 1964. – 203 с.

234. Лико І.Я. Соціально-економічне стимулювання працівників на промислових підприємствах: Дис... канд. економ. наук.:08.06.01 // Національний Університет “Львівська політехніка”. – Львів, 2006. – 211 с.

235. Мочерний С.В. Економічна енциклопедія: у 3-х т. / Редкол.:С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Т.2. – К.: Видавничий центр Академія, 2001. – 848 с.

236. Діденко Я. Ринок праці України в аспекті національної ментальності // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 8.

237. Bateman, Thomas S., Scoot A. Shell. Management: building competitive advantage. – 3rd ed. p.cm 1996. – 658.4 – dc 20.

238. Палкін Ю. Матеріальне і моральне стимулювання праці. – К.: Вид-во політичної літератури України, 1975. – 131с.

239. Мирошник С.В. Правовые стимулы в российском законодательстве: Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 “Теория права и государства; история права и государства; история политических и правовых учений” /Мирошник Светлана Валентиновна, Ростов-на-Дону, 1997. – 26 с.

240. Соболев С.А. Правовые способы воздействия на мотивацию труда работника: история и современность: Дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 “Трудовое право; право социального обеспечения” /Сергей Анатолиевич Соболев. – Ижевск, 1998. – 123 с.

241. Шкатулла В.И. Кадровая политика в современных условиях: мотивация труда; управление дисциплинарными отношениями // Библиотека журнала “Кадры”. – 1995. – № 45. – С. 19–29.

242. Пашков А.С., Иванкина Т.В., Магницкая Е.В. – Кадровая политика и право. – М., 1989. – 216 с.

243. Неумивайченко Н.М. Особливості виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин державних службовців: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. /Надія Миколаївна Неумивайченко. – Х., 2002. – 20с. [Електронний ресурс: <http://www.nbuuv.gov.ua/ard/2002/02nnmpds.zip>.

244. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. – М.: Знание, 1998.- 159 с.

245. Лопашин В.В., Лопашина Л.Е. Малый толковый словарь русского языка. М., 1990.

246. Шундигов К.В. Правовые механизмы: основы теории // Государство и право. – 2006. – № 12. – С. 12–21.

247. Юзьков Л. Государственное управление в политической системе развитого социализма. – К. : Вища школа, 1983. – 156 с.

248. Словник термінів і визначень з курсу “Загальна теорія держави і права”: Навчальний посібник. – К.: Українська академія внутрішніх справ, 1995. – 80 с.

249. Юсупов В. А. Правоприминительная деятельность органов управления / Юсупов В. А. – М. : Юрид. лит., 1979. – 136 с.

250. Общая теория государства и права. Академический курс в 2-х томах / Под ред. М.Н. Марченко. Том 2. Теория права. – М.: Зерцало, 1998. – 640 с.

251. Алексеев С. С. Право: Азбука. Теория. Философия. Опыт комплексного исследования / С. С. Алексеев. – М. : Статут, 1999. – 711 с.

252. Александров Н.Г. Право и законность в период развернутого строительства коммунизма. – М.: Госюриздат, 1961. – 271 с.

253. Явич Л.С. Новая книга по общей теории советского права // Советское государство и право. – 1962. – № 4.

254. Алексеев С.С. Общая теория права: Курс в 2-х томах. М.: Юрид. лит. – Т. 2 – 1982. – 359 с.

255. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Высшая школа, 1996. – 383 с.

256. Єськов О.Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства: Автореф. дис... док. економ. наук: 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” // Інститут економіко-правових досліджень НАН України. /Олексій Леонідович Єськов. – Донецьк, 2006. – 35 с.

257. Брехарь С.Г. Особистість як суб’єкт політики: мотиваційний аспект реалізації політичної влади: Автореф. дис...канд. політ. наук: 23.00.02 // Інституті політичних і етнонаціональних досліджень НАН України. – К., 2004. – 21с.

258. Гацура В.Я. Мотиваційне управління малими підприємствами АПК: Автореф. дис... канд. економ. наук: 08.06.01 “Економіка підприємства і організація виробництва” // Інститут аграрної економіки Української академії аграрних наук. /Володимир Ярославович Гацура. – К., 2002. – 20с. [Електронний ресурс: <http://www.nbuv.gov.ua/ard/2002/02gvympra.zip>

259. Чумаченко О.В. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства: Автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.02.03 “Організація управління, планування і регулювання економікою” / Олена Володимирівна Чумаченко. – Донецьк : Донецький нац. ун-т, 2004. – 16с.

260. Кудрявцев В.Н. Закон, поступок, ответственность. / Кудрявцев Владимир Николаевич. – М.: Наука, 1986. – 448 с.

261. Мельник М. Ігри з підсвідомістю // <http://murosja.livejournal.com/>

262. Кудрявцев Ю.В. Нормы права как социальная информация. М., 1981

263. Байниязов Р.С. Проблемы правосознания в современном российском обществе: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.01

“Теория права и государства; история права и государства; история политических и правовых учений” / Рустам Сулеманович Байниязов. – Саратов, 1999. – 22 с.

264. Бобылев А.И. Механизм правового воздействия на общественные отношения //Государство и право, 1999. – № 3. – С. 104–109.

265. Луць Л.А. Загальна теорія держави і права: Навчально-методичний посібник (за кредитно-модульною системою). /Луць Людмила Андріївна. – К.: Атіка, 2007. – 412 с.

266. Словник іноземних слів /За ред. О.С. Мельничука. – К.: Головна редакція Української радянської енциклопедії, 1985. – 988 с.

267. Словник іншомовних слів. – К.: Наукова думка, 1974. – 776 с.

268. Сіренко В.Ф. Визначення ефективності законодавства: методологічні підходи //В кн. В.Б. Авер'янов, С.В. Бобровник, В.В. Головченко, В.Ф. Сіренко та ін. Законодавство: проблеми ефективності. – К.: Вид-во “Наукова думка”, 1995. – С. 3–13.

269. Тиунова Л.Б. Системные связи правовой действительности: Методология и теория – СПбГУ. – СПб, 1991. – 135 с.

270. Лазарев В.В. Эффективность правоприменительных актов (Вопросы теории). – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1975. – 207 с.

271. Кудрявцев В.Н., Глазырин В.В. и др. Эффективность правовых норм. / Кудрявцев Владимир Николаевич. – М.: Юридическая литература, 1980. – 188с.

272. Леванский В.А. Моделирование в социально-правовых исследованиях. – М.: Наука, 1986. – 157 с.

273. Поленина С.В. Качество закона и эффективность законодательства. – М.: Мысль, 1993. – 235 с.

274. Эффективность норм права, эффективность права, эффективность актов применения
//http://www.pravo.vuzlib.net/book_n032_page_42.html

275. Политэкономический словарь. – М.: Советская энциклопедия. 1972. – 1245 с.

276. Хачатуров Т.С. Эффективность капитальных вложений. – М.: Экономика, 1979. – 374 с.

277. Сорокин Г.И. К теории экономической эффективности при социализме // Вопросы экономики. – 1975. – №4. – С. 116–121.

278. Цветков В.В. Державне управління. Основні фактори ефективності: політико-правовий аспект. – Х.: Право, 1996. – 312с.

279. Цветков В.В. Підвищення ефективності державного управління – важлива мета його реформування // Реформування державного управління в Україні: проблеми і перспективи. – К., 1998.- С. 128–153.

280. Белов В.Г. Управление и общественные отношения. – М.: Наука, 1985. – 418с.

281. Афанасьев В.Г., Урсул Д.А. Эффективность социального управления: системно-детальный подход. – М.: Наука, 1989. – 182 с.

282. Лебедев М.П. Об эффективности воздействия права// Советское государство и право. – 1963. – №1. //http://kalinovsky-k.narod.ru/b/tkacheva/3–1.htm

283. Смирнов О.В. Эффективность правового регулирования организации труда на предприятии. – М., 1968.

284. Эффективность закона (методология и конкретные исследования) /Отв. ред. В.М. Сырых, Ю.А. Тихомиров. М.: БЕК, 1997. – 216 с.

285. Мамутов В.К. Исследования эффективности экономических санкций. // Советское государство и право. – 1975. – № 10. – С. 32–37.

286. Самощенко И.С., Никитинский В.И. Цели правовых норм – масштаб оценки их эффективности //Уч. Зап. ВНИИСЗ. – М., 1969. – Вып. 19. – С. 46–61.

287. Рабинович П.М. Социалистическое право как ценность. – Львов: Выща школа, 1985. – 168 с.

288. Ропак Н.М. Категория цели: проблемы исследования. – М.: Наука, 1980. – 198 с.

289. Шаргородский М.Д. Наказание, его цели и эффективность. – Л.: : Изд-во ЛГУ, 1973. – 160 с.

290. Колодій А.М. Принципи права України: Монографія. – К., 1998. – 197 с.

291. Андрусак Т.Г. Теорія держави і права. – Львів: Право для України, 1997. – 200 с.

292. Оніщенко Н.М., Бобровник С.В. Соціальна та юридична ефективність законодавства// Законодавство: проблеми ефективності. – К.: 1995.-С.13–26.

293. Сіренко В.Ф. Визначення ефективності законодавства: методологічні підходи //Авер'янов В.Б., Денисов В.Н., Сіренко В.Ф. та ін. Законодавство: проблеми ефективності: Монографія – К.: вид-во “Наукова думка”, 1995. – 231с.

294. Трубников Н. Н. О категории “цель”, “средство”, “результат” / Трубников Н. Н. – М., 1967. – 148 с.

295. Сіренко В.Ф. Визначення ефективності законодавства: методологічні підходи //Авер'янов В.Б., Денисов В.Н., Сіренко В.Ф. та ін. Законодавство: проблеми ефективності: Монографія – К., вид-во “Наукова думка”, 1995. – 231 с.

296. Андрусяк Т.Г. Теорія держави і права. – Львів: Право для України, 1997. -200с.

297. Пашков А.С., Чечет Д.М. Эффективность правового регулирования и методы ее выявления // Сов. государство и право. – 1965. – № 8.

298. Шаргородский М.Д. Система наказаний и их эффективность // Сов. государство и право. – 1968. – № 11.

299. Постанова Кабінету Міністрів України № 94 від 16 лютого 1994 року “Про порядок надання пільг передбачених Законом України “Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту” [Електронний ресурс]: // <http://zakon4.rada.gov.ua>

300. Колодій А.М. Принципи законотворчості у світлі вимог Конституції України // Конституція України – основа подальшого розвитку законодавства: Зб. Наук. праць. – К., 1997. – Вип. 2. – С. 64–68.

301. Медведчук В. Питання ефективності чинного законодавства. // Право України. – 1998. – № 6.- С. 69–72.

Наукове видання

**Калюжний Ростислав Андрійович,
Лапка Оксана Ярославівна,
Пікуля Тетяна Олександрівна**

**ПРАВОВІ СТИМУЛИ
В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО
СТИМУЛЮВАННЯ**

Монографія

Підписано до друку 22.02.2013. Формат 60x84/16.
Папір офсетний. Гарнітура Таймс. Друк офсетний.
Ум. друк. арк. 12,3. Наклад 300. Зам. № 44.

Надруковано в “МП Леся”.
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру
суб’єктів видавничої справи серія ДК № 892 від 08.04.2002.
“МП Леся”
03148, Київ, а/с 115.
Тел./факс: + 38 050 469 7485, 044 407 6197
E-mail: lesya3000@ukr.net