

УДК 331.101.38

В.В. ВОЛИНЕЦЬ, Київський національний університет імені Тараса Шевченка

ЗАСОБИ ПЕРЕКОНАННЯ ТА СТИМУЛЮВАННЯ (ЗАОХОЧЕННЯ) У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЗОБОВ'ЯЗАНЬ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ

Ключові слова: зобов'язання в трудовому праві, засоби переконання, засоби стимулювання

Кардинальна зміна суспільства та держави, становлення ринкової економіки, переорієнтація держави на пріоритет прав людини призвели до зміни існуючих та появи нових соціально-економічних відносин, що вимагає нових підходів до їх правового регулювання. І це не може не впливати на розвиток юридичної науки та законодавства України, зокрема, трудового права. Наслідком цього є те, що питання, які вже досліджувались галузевою наукою, в результаті зміни суспільних відносин набувають нових якостей і, відповідно, вимагають нових наукових досліджень, що враховують сучасні тенденції в цій сфері. Одним із аспектів, що потребує свого дослідження відповідно до сучасних умов, є проблема підвищення ефективності регулювання відносин з приводу праці завдяки введенню в дію правового механізму забезпечення виконання зобов'язань за трудовим договором, що здатні забезпечити захист прав його сторін. Її вирішення доволі важливе, враховуючи продовження законотвірчої роботи над проектом Трудового кодексу України. Одним із аспектів такого механізму забезпечення є дослідження позитивних за своїм характером впливу правових засобів (переконання та стимулювання), що здатні забезпечити виконання сторонами трудового договору взятих на себе зобов'язань.

Взагалі, питання переконання та стимулювання в трудовому праві досліджувалися,

але, як правило, в контексті регулюючого впливу відповідних норм на розвиток трудових правовідносин. У тому чи іншому ступені на ці моменти звертали уваги такі науковці, як: О.А. Абрамова, Г.Ю. Агафонова, В.М. Баранов, М.Й. Бару, С.В. Венедіктов, В.В. Глазирін, К.Н. Гусов, Б.І. Зеленко, С.А. Иванов, С.С. Карінський, В.І. Курілов, В.М. Лебедев, Р.З. Лівшиц, О.В. Макаров, П.Е. Недбайло, В.І. Нікітінський, А.С. Пашков, В.І. Прокопенко, А.В. Пятаков, О.В. Смирнова, В.Н. Толкунова, Г.В. Хнікін та ін. Якщо проаналізувати зміст і напрямок їх наукових досліджень, то можна відмітити, що більшість праць висвітлюють ті чи інші аспекти переконання та стимулювання стосовно питання методів трудового права, форм і способів впливу права на трудові правовідносини. Але, на наш погляд, є необхідність висвітлення цього питання в напрямку можливостей переконання та стимулювання, конкретних їх форм реалізації виконувати роль правових засобів, що спрямовані на забезпечення виконання зобов'язань за трудовим договором, що і обумовило мету цієї статті. Новизна роботи полягає в наведенні додаткових аргументів щодо запровадження в механізм правового регулювання трудових правовідносин відповідних засобів позитивної спрямованості (переконання та стимулювання) як засобів забезпечення зобов'язань за трудовим договором.

Першою групою засобів забезпечення зобов'язань за трудовим договором, які ми розглянемо з урахуванням їх функціонального призначення, є засоби переконання. Особливістю їх існування можна назвати те, що в науці трудового права юридичні засоби переконання довгий час не визнавалися як такі, що здатні регулювати відповідні трудові відносини. Більш того, в літературі робилися спроби протиставити переконання примусу як не правовий вплив правовому, або ототожнювати переконання з вихованням, заохоченням [0, с.92-100; 0, с.217; 0, с.284]. Іноді звертається увага, що не у всіх випадках за допомогою переконання вдається домогтися узгодження цілей, особливо у виробничих ситуаціях, де поведінка людей визначається

складною взаємодією різноманітних і найчастіше різнонаправлених факторів [0, с.102].

Але, якщо розглядати взагалі процес впливу права на поведінку особи, завдяки якому воно здатне внести позитивні зрушення у її поведінку, то, як відмічено В.І. Прокопенко, правове виховання нормами законодавства про працю здійснюється шляхом переконання, стимулювання, контролю за додержанням законодавства і методом примусу [0, с.26]. Тобто, ми бачимо, що ігнорування в процесі сприяння забезпеченню виконання зобов'язань за трудовим договором такого засобу, яким є засоби переконання, не має під собою достатнього підґрунтя. Так, С.С. Алексєєвим зроблено наголос на тому, що у праві повинна знаходити вираження ідея пріоритету переконання над примусом [0, с.36]. Тобто, якщо проаналізувати ті випадки, коли застосовується переконання, то стає очевидним, що воно відноситься до засобів впорядкування певної діяльності таким чином, що ця діяльність (наприклад, трудова) стають належним чином реалізованими. І таке виконання, якщо воно базується на переконаності працівника або роботодавця в необхідності сумлінного виконання взятих на себе зобов'язань, ґрунтується на застосуванні цього засобу. Отже є всі підстави вести мову про можливість та доцільність віднесення переконання до засобів, які здатні забезпечити виконання сторонами зобов'язань за трудовим договором.

Про переконання можна говорити як про соціальну категорію, що історично склалася в процесі взаємного спілкування людей і являє собою метод здійснення влади. Метод переконання ґрунтується на авторитеті держави, Конституції та законів України, свідомому ставленні громадян до своїх обов'язків. Зокрема, вказівка на використання цього методу безпосередньо міститься в чинних нормативно-правових актах (ст.1 Дисциплінарного статуту органів внутрішніх справ України, ст.3 Дисциплінарного статуту митної служби України тощо).

На відповідне місце засобів переконання в правовому регулюванні трудових відносин вказано В.М. Лебедевим та П.Є. Недбайло.

На їх думку, воно є важливою складовою частиною соціального інформаційного процесу, і в тій частині, в якій його здійснення регулюється нормами трудового права, воно може і має бути предметом вивчення галузевої науки. Основними формами, за їх вказівкою, в яких виявляється інформаційна діяльність - переконання щодо забезпечення обов'язків суб'єктів трудового права, є: інструктаж, агітація, пропаганда, передача передового досвіду. В рамках наведених форм роботодавець здійснює роз'яснювальну (інформаційну) діяльність як свій правовий обов'язок, що закріплений в законодавстві [0, с.43-72; 0, с.148, 149].

Висловлені вище позиції з приводу цього питання підкріплюються і аналізом норм чинного КЗпП України (наприклад, ст.ст.29, 86, 140, 153). Тобто, якщо вести мову про те, що складовими реалізації засобів переконання є інформаційна діяльність у відповідних формах, то ми приходимо до висновку, що цей засіб має своє нормативне закріплення. На наш погляд, доцільним є більш чітке закріплення цього засобу в нормативному узгальнюючому вигляді.

Ідея того, що переконання є методом забезпечення трудової дисципліни, знайшла своє відображення у наукових працях вітчизняних фахівців з трудового права. Так, В.І. Прокопенко називає метод переконання основним у забезпеченні свідомого ставлення до праці, оскільки він найпоширеніший і застосовується до всіх без винятку працюючих [0, с.528]. Метод переконання – це метод активного впливу на свідомість людини і тим самим на її поведінку. Працівник та роботодавець повинні мати тверді погляди, що полягають в усвідомленні необхідності дотримуватись приписів правових норм, котрі визначають внутрішній трудовий розпорядок, організувати свою поведінку. Сприйняття громадянами вимог норм права – це важлива умова переходу об'єкта керування в режим саморегулювання [0, с.102]. І таке саморегулювання є дуже важливим щодо виконання особою взятих на себе зобов'язань.

Якщо аналізувати трудове законодавство, відзначимо, що воно згадує юридичні форми

переконання у зв'язку із забезпеченням трудової дисципліни, і визначає його саме як метод її забезпечення. Такий висновок можна зробити виходячи із змісту статті 140 КЗпП України. В законодавстві України про працю містяться також норми, де переконання визначено як обов'язок певної особи. Так, ст.29 КЗпП України, ст.5 Закону України «Про охорону праці» визначають обов'язок роботодавця, який він мусить здійснити до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором. Враховуючи назву статті 29 КЗпП України, ці обов'язки роботодавця можемо віднести до прикладів обов'язкового інструктажу.

Метою дії вище згаданих засобів переконання у формі обов'язкового інструктажу і навчання буде забезпечення виконання взаємних зобов'язань сторін трудового договору щодо охорони праці та недопущення завдання шкоди як працівникові, так і роботодавцеві. Аналіз цих статей дає підстави говорити, що в них закріплені обов'язки як працівника, так і роботодавця, що здійснюються за допомогою інформаційної взаємодії один з одним, інформаційного впливу. Мова йде про додатковий цілеспрямований інформаційний вплив з метою досягнення необхідних результатів завдяки систематичному засвоюванню корисної інформації, яка повинна бути усвідомлена відповідною особою. Результатом такого усвідомлення повинно стати переконання в необхідності та доцільності саме такої поведінки, наприклад, належної поведінки з питань охорони праці, а відповідно, це буде забезпечувати належне виконання обов'язків, що передбачені ст.ст.153, 158, 159 КЗпП України. Тому функціями засобів переконання в трудовому праві відповідно є напрями впливу одного суб'єкту на поведінку інших з метою засвоєння останніми зразків поведінки, що відповідають загальному напрямку – належному виконанню зобов'язань за трудовим договором.

Можна відмітити, що завдяки переконанню: у працівника з'являються внутрішні установки, які полягають в усвідомленні ним необхідності сумлінно працювати, належним чином виконувати обов'язки, визначені тру-

довим договором; роботодавець залучає працівника до співробітництва; роботодавець спонукає працівника до конкретних позитивних дій, які з одного боку, є прийнятними для роботодавця, а з іншого, такими, що відповідають нормативним установленням, у тому числі положенням, що витікають з трудового договору.

Підкреслимо, що метод переконання є основним первинним методом забезпечення трудової дисципліни та забезпечення високопродуктивної праці; своїм безпосереднім об'єктом впливу має свідомість працівника та роботодавця; закладає основи належного виконання зобов'язань за трудовим договором у формі свідомого їх дотримання особою на ґрунті особистісних переконань; є найменш затратним із числа інших методів. До основних видів переконання можна віднести: правове виховання, інструктаж, правову пропаганду та агітацію. А їх ефективність пов'язується з одночасною реалізацією сукупності цих засобів. Усі форми переконання мають певне призначення і лише їх сукупність здатна створити відповідний механізм впливу. Ефективність засобів переконання можна посилити за допомогою поєднання їх з іншими засобами (наприклад, стимулювання), що обумовлено включенням всіх елементів в цілісну систему правових засобів забезпечення зобов'язань за трудовим договором.

Слід також підкреслити, що за допомогою засобів переконання спочатку здійснюється інформування сторін про свої права та обов'язки, а потім досягається забезпечувальний ефект. Тому для усунення порушень трудових прав чи для забезпечення їх реалізації часто достатньо переконати особу в протиправності її дій, роз'яснити їй відповідні норми трудового законодавства, оскільки інші засоби (зокрема примусові) можуть дати абсолютно протилежний результат. Не можна не враховувати, що окрім розповсюджених засобів переконання сьогодні поширення набули різноманітні семінари, тренінги тощо.

Саморегулювання поведінки сторонами трудового договору є важливим засобом, що

сприяє самостійному та сумлінному виконанню взятих ними на себе зобов'язань, бо в такому разі є можливість виключити зайві механізми контролю, позбутися певних небажаних психоемоційних напружень у відношеннях між ними, що сприятиме підвищенню ефективності праці в цілому. Це є доволі актуальним питанням діяльності підприємств в умовах ринкової економіки, коли працівники повинні мати переконання в економічній вигоді та доцільності тих чи інших заходів. І тому головна мета переконання - досягти сумлінного виконання норм трудового права добровільно, без застосування примусу.

Другою групою засобів забезпечення зобов'язань за трудовим договором, яку ми розглянемо з урахуванням їх функціонального призначення, є засоби стимулювання (заохочення). Проблема правового стимулювання достатньо активно досліджується в сучасній правовій науці, бо, як підкреслено, мотиваційно-стимулююча роль правової системи заслуговує належної уваги та аналізу [0, с.31]. Окремі автори розглядають стимулюючу функцію як функцію права в цілому. Зазначено, що саме стимули та обмеження в остаточному підсумку є значимими для поведінки, зв'язаними з цінністю, на яку орієнтується інтерес суб'єкта [0, с.329]. Актуальність правового стимулювання в значній мірі пов'язана з демократизацією традицій і механізмів в соціальній сфері, коли розширюється свобода вибору індивіда, добровільність його поведінки. В сучасних умовах стимули в правовому регулюванні мають займати особливу роль, вони повинні створювати режим сприяння для розвитку ініціативної діяльності суб'єкта, у тому числі, трудової діяльності.

В науці трудового права стимули та взагалі стимулювання розглядалися найбільш послідовно та ретельно. Їх визначають як самостійні позитивні засоби (заохочення, надбавки, доплати тощо), що застосовуються в правовому регулюванні трудових відносин поряд із засобами примусу. Головне їх призначення – підвищення трудової активності, продуктивності та якості праці, в стимулю-

ванні до добросовісного виконання трудових обов'язків.

Аналіз юридичної літератури вказує, що поняття стимулу не має єдиного визначення. Виділяють два підходи до розуміння цього поняття: широкий та вузький [0, с.22-29]. В широкому розумінні під стимулом розуміють всю сукупність правових засобів, що забезпечують ефективну дію правових норм, стимулюють активну діяльність - переконання, примушення, стимулювання, суспільний вплив тощо [0, с.4, с.177]. Така позиція викликає заперечення. Сам термін «стимулювання» має позитивний аспект, у той же час як термін «відповідальність» завжди пов'язаний з негативним аспектом, правопорушенням, покаранням. Стимулювання службово-трудова діяльність працівників, вказує С.В. Венедіктов, – це система матеріальних і моральних заходів, пов'язаних з публічним проявом до них пошани за успішне та сумлінне виконання своїх функціонально-посадових обов'язків [0, с.53]. Відповідно, засоби стимулювання характеризуються наділенням суб'єкта додатковими (новими для нього) правовими можливостями, що покращують (збагачують) його правовий статус.

Відмітимо, що в законодавстві України про працю на рівних засадах вживаються терміни «стимулювання» та «заохочення» (наприклад, ст.25 Закону України «Про охорону праці» тощо). Але підтримаємо точку зору С.В. Венедіктова, який підкреслює, що поняття заохочення і стимулювання співвідносяться між собою як частина й ціле, де стимулювання повинно мати безперервний характер, а заохочення осіб - це частина стимулювання, окремий захід, здійснюваний в його межах [0, с.52]. Говорячи про заохочення, С.С. Карінський зазначає, що заохочувальні норми покликані стимулювати добросовісну працю та результати праці, які виходять за рамки загальних [0, с.24].

Питанням заохочень у трудовому праві присвячено достатньо уваги. В науковій літературі наведено визначення і класифікація заохочень, визначене місце заохочувальних норм, виявлені принципи заохочень за працю та інше. Заохочення переважно згадувались

у ракурсі питання про забезпечення належної трудової дисципліни, і вважались формою позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції. Наприклад, В.М. Толкунова, К.М. Гусов підкреслюють, що підтримання та зміцнення трудової дисципліни здійснюється не лише за допомогою методу переконання, виховання, але й за допомогою методу морального та матеріального стимулювання, а заходи морального стимулювання органічно поєднані між собою та мають за мету порядок і організованість на кожному підприємстві, установі, організації [0, с.286].

КЗпП України не розкриває значення терміну «заохочення», а його визначення можна знайти лише в спеціальній літературі. Так, ст.48 КЗпП України вказує, що до трудової книжки заносяться відомості про роботу, заохочення. Ще однією нормою щодо застосування заохочення є ст.146 КЗпП України щодо застосування нагород, відповідно до якої за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення. Таким чином, наслідком особливих трудових заслуг працівника є його заохочення.

Стаття 252 КЗпП України визначає, що за працівниками, обраними до складу виборних органів профспілкової організації, що діє на підприємстві, в установі, організації, зберігаються соціальні пільги та заохочення, встановлені для інших працівників за місцем роботи відповідно до законодавства. З цього можна зробити висновок, що термін «заохочення» не є тотожним терміну «пільги» і не є пільгами. Аналогічний висновок щодо того, що пільги і переваги, що мають характер компенсацій, а преміальні виплати не є заохоченням, можемо знайти і в юридичній літературі [0, с.35].

Кодекс законів про працю України згадує про заохочення в Розділі X, що має назву «Трудова дисципліна», і ст.140 якого передбачає, що трудова дисципліна забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю. Враховуючи назву статті 140 КЗпП України, мо-

жемо дійти висновку, що заохочення є методом забезпечення трудової дисципліни. А оскільки її дотримання з боку працівника є одним з його обов'язків за трудовим договором (ст.ст.24, 139 КЗпП України), то заохочення безпосередньо виступає засобом забезпечення зобов'язань за трудовим договором.

Слід зазначити, що до працівників можуть бути застосовані засоби заохочення, які не лише пов'язані із забезпеченням трудової дисципліни. Стаття 143 КЗпП України передбачає, що за успіхи в роботі до працівників можуть застосовуватись будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього трудового розпорядку, у тому числі за особливі трудові заслуги (ст.146 КЗпП України). Тобто, можна досягти успіхів в роботі і не пов'язаній з трудовою дисципліною (раціоналізаторська пропозиція, винахід, новаторство). Таким чином, аналіз ст.ст.140, 143, 146 КЗпП України, вказує, що законодавець визначає заохочення одночасно і методом забезпечення трудової дисципліни, і способом визнання успіхів працівника в роботі, тобто, заохочення фактично виконує дві різні функції.

Примірний перелік заохочень та підстави їх застосування містять Типові правила внутрішнього трудового розпорядку. Так, до них віднесено наступні види заохочень: оголошення подяки; видача премії; нагородження цінним подарунком; нагородження почесною грамотою; занесення в Книгу пошани, на Дошку пошани. Згідно положенням, правилами внутрішнього трудового розпорядку можуть бути передбачені також й інші заохочення. Тому, відповідно до локальних нормативно-правових актів підприємства можуть бути введені фактично будь-які види заохочень, наприклад, надання путівки в санаторії та дома відпочинку, покращення житлових умов тощо.

Підстави та порядок стимулювання сумлінної праці також можуть бути предметом договірною регулювання, що особливо важливо за умов ринкових перетворень. Так, при укладенні контракту, сторони мають право передбачити будь-які додаткові заходи заохочення в разі належного виконання пра-

цівником взятих на себе зобов'язань (наприклад, додаткова грошова винагорода, оплата проїзду під час відпустки, компенсація за використання власного транспорту, надання окремого кабінету, оплата рахунків за розмови з мобільного телефону тощо). До системи матеріального стимулювання можна віднести такі види, що з'явилися нещодавно: участь працівників у прибутках та акціонерному капіталі підприємства, сплата роботодавцем внесків на недержавне пенсійне страхування за працівника, сплата певних видів добровільного страхування (наприклад, медичне) тощо.

Питання щодо того, чи мають засоби заохочення забезпечувальні властивості стосовно виконання особою певних зобов'язань, і чи можуть виступати у якості засобів їх забезпечення, отримує переважно позитивну відповідь серед науковців. Наприклад, О.В. Макаров стверджує, що цивільно-правові заохочувальні засоби виступають у ролі засобів забезпечення виконання зобов'язань [0, с.94]. Погоджуючись із ним, а також враховуючи вище наведене, цілком можна констатувати, що засоби заохочення, а відповідно і стимулювання в цілому, мають забезпечувальні властивості.

Одним із важливих аспектів застосування засобів стимулювання є те, що їх реалізація повинна мати під собою певне підґрунтя, наприклад, у вигляді певних рекомендацій, що сприятиме їх виваженому, справедливому застосуванню, що прямо впливає на їх ефективність. Але, оскільки вони носять рекомендаційний характер, то відповідного нормативного закріплення їх навряд чи вдасться досягти, тому слід звернути увагу, що застосування засобів стимулювання (заохочення) пов'язується з діяльністю на підприємствах служб по роботі з персоналом, або, в разі їх відсутності, із знаннями роботодавцем відповідних положень теорії кадрового менеджменту.

Щодо засобів стимулювання, можна зазначити, що основна їх мета – відзначення успіхів в роботі, особливих трудових заслуг, недопущення порушень трудової дисципліни тощо. Цей засіб включає в себе як матеріальний, так і нематеріальний аспект впливу на

особу. Результатами застосування таких засобів стимулювання можуть бути: підвищення заінтересованості працівника в результатах праці та прагненні їх перевищити; підвищення ефективності та продуктивності виробництва; більш ефективне використання людського потенціалу; відсутність необхідності застосування негативних засобів по відношенню до працівників та інші. Щодо його правового регулювання, то форми та підстави застосування заохочення можуть бути встановлені: законодавством, колективним договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, угодою сторін чи закріпленням іншим чином.

На підставі наведеного, можна відмітити, що перспективним напрямком подальших наукових досліджень, враховуючи отримані результати щодо ролі та значення засобів переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором, є вдосконалення відповідних правових норм, якими врегульовані питання укладення та реалізації положень трудового договору в частині належного виконання його сторонами взятих на себе зобов'язань, що сприятиме вдосконаленню правового механізму регулювання трудових правовідносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Пятаков А. В. Укрепление трудовой дисциплины: Правовые проблемы / А. В. Пятаков ; отв. ред. Р. З. Лившиц ; АН СССР. Ин-т государства и права. – М. : Наука, 1979. – 213 с.
2. Трудовое право России / под ред. А. С. Пашкова. – СПб. : Изд-во Санкт-Петербургского университета, 1993.
3. Гусов К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
4. Кудряев В. Н. Эффективность правовых норм / В. Н. Кудряев, В. И. Никитинский, И. С. Самощенко, В. В. Глазырин. – М. : Юрид. лит., 1980. – 280 с.
5. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Видання третє, перероб. та доповн. – Х. : Консум,

2002. – 528 с.

6. Алексеев С. С. Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права : курс лекций. – В 2-х т. / С. С. Алексеев. – Свердловск, 1973– . – 1973. – Т. 2. – 402 с.

7. Лебедев В. М. Воспитательная функция советского трудового права / В. М. Лебедев. – М. : Юрид. лит., 1981. – 167 с.

8. Недбайло П. Е. Исследование юридических средств обеспечения социалистической законности / П. Е. Недбайло // Советское государство и право. - 1963. – № 9. – С. 147-149.

9. Матузов Н. И. Право как нормативная основа правопорядка / Н. И. Матузов // Становление правового порядка в Российском государстве. – Саратов, 1995. – С. 19-22.

10. Бару М. И. Понятие, классификация и охрана моральных стимулов к труду / М. И. Бару // Проблемы социалистической законности. – 1980. – № 5. – С. 22-29.

11. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве / С. С Алексеев. – М. : Изд-во «Юридическая литература», 1966. – 188 с.

12. Венедіктов С. В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України : наук.-практ. посіб. / С. В. Венедіктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2005. – 328 с.

13. Каринский С. С. Материальное стимулирование рабочих и служащих на современном этапе : правовые вопросы / С. С. Каринский. – М. : Знание, 1967. – 78 с.

14. Баранов В. М. Поощрительные нормы советского социалистического права / В. М. Баранов ; под ред. М. И. Байтина. – Саратов : Изд-во Саратовск. ун-та, 1978. – 145 с.

15. Макаров О. В. Стимулирующая функция гражданского права / О. В. Макаров // Правоведение. – 1987. – № 5. – С. 94-95.

Волинець В. В. Засоби переконання та стимулювання (заохочення) у забезпеченні зобов'язань за трудовим договором / В. В. Волинець // Форум права. – 2009. – № 1. – С. 92–98 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2009-1/09vzvztd.pdf>

Проаналізовано загальні питання використання конкретних форм прояву правових методів позитивної (не примусової) спрямованості (переконання та стимулювання) в якості додаткових засобів забезпечення виконання сторонами трудового договору взятих на себе зобов'язань, які утворюють додатковий механізм правового регулювання трудових правовідносин, що сприяють стабільності їх розвитку.

Волынец В.В. Средства убеждения и стимулирования (поощрения) в обеспечении обязательств по трудовому договору

Проанализированы общие вопросы использования конкретных форм проявления правовых методов позитивной (не принудительной) направленности (убеждение и стимулирование) в качестве дополнительных средств обеспечения выполнения сторонами трудового договора взятых на себя обязательств, которые образуют дополнительный механизм правового регулирования трудовых правоотношений и содействуют стабильности их развития.

Volynets V.V. Means of Belief and Stimulation (Encouragement) in Maintenance of Obligations under the Labor Contract

The common questions of use of concrete forms of display of legal methods positive (not compulsory) orientations (belief and stimulation) are analyzed as additional means of maintenance of performance by the sides of the labor contract of obligations taken on which form the additional mechanism of legal regulation labor legal relationship and stability of their development promote.