

УДК. 349.225

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2024-48-2-23-32>

## ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЗАОХОЧЕННЯ» В ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

*Валецька О.В.*

## STUDY OF THE CONCEPT OF “ENCOURAGEMENT” IN LABOR RELATIONS

*Valetska O.V.*

У статті на основі комплексного аналізу наукових надбань вчених-психологів, економістів та юристів досліджено поняття «заохочення» за трудові досягнення та порівняно з поняттями «мотиви», «стимули», «винагорода», які окремі науковці вважають синонімами, інші – складовими поняття «заохочення». Трудове право в сучасний період перебуває в колі підвищеної уваги законодавців. За кількістю змін, доповнень та скасування, які внесені до трудового законодавства в період повномасштабного вторгнення, сьогодні є лідером за останнє десятиліття. Зміни внесені до інституту зайнятості та працевлаштування, трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці. Однак практично без змін залишився інститут трудової дисципліни (за винятком дисциплінарних звільнень), у тому числі питання правового регулювання заохочень за трудові досягнення. Це і зумовлює актуальність дослідження.

Метою статті є аналіз поняття «заохочення» за трудові досягнення в сучасний період розвитку трудових відносин.

Відповідно до ст. 143 КЗпП до працівників підприємств, установ та організацій можуть бути застосовані будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими правилами внутрішнього трудового розпорядку. Тобто, законодавець повністю відніс питання заохочення до сфери локального регулювання. Дуже поверхнево Кодекс окреслив види заохочень та порядок їх застосування. У статті пропонується авторське бачення поняття «заохочення» та класифікації видів заохочення; за рівнем правового регулювання; за сферою дії; за суб'єктивним складом; за часом застосування; за строком дії.

Серед юристів існують різні підходи до визнання заохочення: 1) заохочення як форму та міру юридичного схвалення добровільної заслуженої поведінки, в результаті чого суб'єкт отримує винагороду, для нього настають сприятливі наслідки; 2) заохочення як стимулювання до найбільш ефективної, продуктивної праці, що покликане виокремити кращих працівників, кращі трудові колективи, яке застосовується на підставі відносно вільної оцінки їх трудових заслуг з врахуванням особистих та суспільних інтересів та в установленому законом порядку..

На підставі проведеного дослідження можна визначити заохочення за трудові досягнення як публічне визнання заслуг працівника/трудоного колективу (результатів їх діяльності та/або визначних досягнень) та позитивну оцінку, яке застосовується самим роботодавцем або державою у формах, передбачених нормативними, локальними або індивідуальними актами (трудоим договором).

**Ключові слова:** заохочення, стимулювання праці, трудові відносини, найманий працівник, трудові права, трудовий договір, мотиви трудової діяльності.

Трудове право в сучасний період перебуває в колі підвищеної уваги законодавців. За кількістю змін, доповнень та скасувань, які внесені до трудового законодавства в період повномасштабного вторгнення, сьогодні є лідером за останнє десятиліття. Зміни внесені до інституту зайнятості та працевлаштування, трудового договору, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці. Однак практично без змін залишився інститут трудової дисципліни (за винятком дисциплінарних звільнень), у тому числі питання правового регулювання заохочень за трудові досягнення. Це і зумовлює актуальність дослідження.

До аналізу правового регулювання заохочень в трудових відносинах зверталися такі науковці-психологи: Є. Фромм, А. Маслоу, Т. Калініна, О. Столяренко, а також юристи: Н. Болотіна, С. Кожушко, М. Кохан, К. Машков та інші. Однак дослідження поняття «заохочення» не втратило актуальності на сучасному етапі розвитку трудових відносин, що і зумовило тему наукового пошуку.

Метою статті є аналіз поняття «заохочення» за трудові досягнення в сучасний період розвитку трудових відносин. Для досягнення мети автор визначив наступні задачі: проаналізувати поняття «мотив», «стимул», «винагорода» та «заохочення» в роботах науковців-психологів; визначити співвідношення цих термінів; порівняти підходи економістів та юристів щодо механізму заохочення у трудових відносинах; дослідити наукові підходи правників до дефініції «заохочення» та законодавче закріплення видів та підстав заохочень; на підставі проведеного дослідження надати власне визначення поняття «заохочення» та класифікацію видів заохочень.

Відповідно до ст. 143 КЗпП до працівників підприємств, установ та організацій можуть бути застосовані будь-які

заохочення, що містяться в затверджених трудовими правилами внутрішнього трудового розпорядку [1]. Тобто, законодавець повністю відніс питання заохочення до сфери локального регулювання. Дуже поверхнево Кодекс окреслив види заохочень та порядок їх застосування. На підставі аналізу ст.ст.143, 145-146 можна окреслити такі види:

1. За успіхи в роботі – це будь-які, що містяться у колективному договорі/правилах внутрішнього трудового розпорядку (ст. 143 КЗпП).

2. За успішне та сумлінне виконання трудових обов'язків – тут законодавець не став визначати чітко окреслювати підстави, а лише визначив самі переваги та пільги в галузі соціально-культурного та житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв, будинків відпочинку, поліпшення житлових умов), а також просування по роботі (ст. 145 КЗпП) [1]. Видається, що це безумовно застаріла норма, оскільки практично ніхто із роботодавців не надає житло своїм працівникам та не оплачує путівки

3. За особливі трудові заслуги – шляхом представлення у вищі органи до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками, до присвоєння почесних звань і звання кращого за даною професією ( ст. 146 КЗпП) [1]. Нормативною базою для визначення державних нагород є Закон України «Про державні нагороди України» від 16.03.2000 р. [2]. Однак питання застосування такого виду заохочення у приватному секторі економіки, особливо у малому та середньому секторах, видається проблемним.

З огляду на сучасні зміни в організації праці, розвиток соціально-економічних відносин, євроінтеграційні процеси щодо зближення стандартів зі стандартами ЄС, а також з урахуванням воєнного стану майже

третій рік, можливо запропонувати наступну класифікацію заохочень.

1. За рівнем правового регулювання: встановлені на колективно-договірному та індивідуально-договірному рівні.

2. За сферою дії: загальні заохочення, які поширюються на найманих працівників відповідно до КЗпП та правил внутрішнього трудового розпорядку, та спеціальні заохочення, які поширюються на працівників, близьких до найманих (за терміном проф. Н.Б. Болотіної) на підставі спеціального законодавства, статутів та положень.

3. За суб'єктним складом – особою роботодавця: заохочення, які застосовуються у юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, які використовують найману працю, та заохочення, які використовують щодо домашніх працівників у фізичних осіб-роботодавців, які не є підприємцями. Адже правове регулювання праці домашніх працівників є новелою нашого трудового законодавства, яка не досліджена вітчизняною наукою та не апробована практикою.

4. За часом застосування: заохочення, які діють у мирний час, та заохочення, які притаманні воєнному стану (у зв'язку з виконанням особливих завдань і функцій, розширенням зони обслуговуванням, функціонуванням підприємств-об'єктів критичної інфраструктури, оборонних комплексів тощо).

5. За строком дії: постійно діючі заохочення та заохочення, встановлені на певний час у зв'язку з виконанням певних виробничих завдань, важливих і термінових замовлень тощо.

Ця класифікація не є вичерпною. Однак доцільно почати аналіз таких рівнів з теоретико-правового аналізу самого поняття «заохочення».

Основними засобами підтримання високої трудової активності працівників є

створення сприятливих умов праці, відповідного психологічного мікроклімату в колективі, моральне і матеріальне стимулювання. Ініціатива та творча діяльність базуються головним чином на внутрішньому переконанні особи. Ця ініціатива стимулюється заходами морального і матеріального характеру шляхом публічного визнання, схвалення та позитивної оцінки успіхів працівника. Тому роботодавцю потрібно більше зважати на додаткове стимулювання працівників до високої якості праці за допомогою матеріальних та/або моральних заохочень, тим самим активізувати в працівників відчуття господаря, власника.

Заохочення виступає своєрідною формою сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків, є виявом позитивної оцінки результатів праці працівника у процесі виконання ним своєї трудової функції та спробою впливу на психіку працівника, яка здійснюється в контексті певної соціально-економічної дійсності.

Термін «заохочення» в науковій літературі має велику кількість понять та тлумачень, і, досить часто говорячи про «заохочення» його ототожнюють з такими поняттями як «мотивація», «стимул», «потреба», «винагорода», що є не зовсім коректним. Тому, вбачаємо за необхідне попередньо надати визначення основним поняттям, якими будемо оперувати надалі: мотивація та мотиви, потреби, стимули, винагорода.

При аналізі законодавства та наукових робіт щодо дослідження заохочень стикаємося з такими поняттями: стимул та мотив, які визначають спонукання людини до активної трудової діяльності, підвищення якості робочої сили, повної реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці. На аналізі

співвідношення цих термінів хотілось би зупинитися докладніше, оскільки з'ясування тлумачень цих понять може мати важливе значення у трактовці змісту заохочень. Термін «мотив» (від лат. *moveo* – штовхаю, рухаю) – спонукальна причина дій та вчинків людини, є важливим компонентом у структурі людської діяльності. Психологи зазначають, що будь-яка свідома людська дія виходить із мотиву, зі спонукального переживання чогось значущого, що розкриває сенс даної дії для індивіда, тобто її внутрішній психологічний зміст [3, с. 96].

Основою мотивів діяльності людини є її різноманітні потреби. А. Маслоу запропонував ієрархію людських потреб, починаючи з первинних (природних) – фізіологічних (голод, спрага) до потреби в самоактуалізації, тобто прагнення до реалізації своїх здібностей, розвитку власної особистості. У трудовій діяльності людина може задовольнити всі ці потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дії, завдяки яким вони задовольняються. Мотив залежить від безлічі зовнішніх та внутрішніх чинників. Інтерес – це спрямованість людини на певний об'єкт чи певну діяльність, викликану позитивним, зацікавленим ставленням. Інтереси завжди характеризуються емоційним забарвленням. Термін «стимул» (від лат. *stimulus* – стрекало, батіг, пуга) означає спонукання до дії, спонукальну причину, причому ці спонукання виникають внаслідок зовнішніх чинників (матеріальних, моральних), які мають цільову спрямованість. На відміну від мотиву, в основі якого може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала), так і особисті причини (відповідальність, страх, прагнення до самовираження), стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею. Мотивація – це система мотивів, яка визначає

конкретні форми діяльності або поведінки людини, а стимулювання – процес використання конкретних стимулів на користь людини й організації, це один із засобів, за допомогою якого може реалізовуватися мотивація трудової діяльності [3, с. 96]. У процесі трудової діяльності на поведінку людини впливає комплекс чинників-мотиваторів, що спонукають до діяльності. Ситуація, яка склалася в Україні у політиці організації матеріального стимулювання, може бути охарактеризована як перехідна, коли адміністративно-командні методи вже ліквідовані, а економічні методи ще не достатньо теоретично і методологічно відпрацьовані [4, с. 15].

Потребу у широкому розумінні можна визначити як об'єктивно обумовлену нестачу людини у чомусь [5, с. 6]. Потреба – це внутрішній стан фізіологічного або психологічного відчуття людиною браку чогось важливого для її нормальної життєдіяльності [6, с. 130]. А. Маслоу розрізняє фізіологічні потреби, потреби безпеки й захисту, соціальні, поваги, самовираження [3, с. 128]. Вітчизні психологи частіше за все потреби поділяють на матеріальні (потреба в їжі, одязі, житлі), духовні (потреба в пізнанні оточуючого середовища і себе, потреба в творчості тощо) і соціальні (потреба в спілкуванні, в праці, в суспільній діяльності, у визнанні іншими людьми тощо).

Досліджуючи психологію особистості, А.В. Петровський виділяв потреби: за походженням - на природні і культурні, за предметом (об'єктом) - на матеріальні і духовні; природні потреби можуть бути матеріальними, а культурні - матеріальними і духовними [7, с. 123-124].

Відомий психолог Е. Фромм зазначав, що у людини є наступні соціальні потреби: у людських зв'язках (віднесення себе до групи,

відчуття «ми», уникнення самоти); у самоствердженні (необхідність впевнитися у власній значущості, для того, щоб уникнути відчуття неповноцінності); у прихильності (теплі відчуття до живої істоти і необхідність у відповідях - інакше виникає апатія і огида до життя); у самосвідомості (усвідомлення себе неповторною індивідуальністю); у системі орієнтації і об'єкті поклоніння (причетність до культури і ідеології) [8, с. 154].

Питанню трудової мотивації було присвячено багато робіт як в психології, так і в економіці. На думку 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 [9, с. 9]. Дослідження мотивації у трудових відносинах дозволили Т.О. Калініної визначити мотивацію як систему мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини. Обґрунтовує свою позицію автор наступним чином: «Трудова поведінка людини спонукається не одним, а багатьма мотивами, з яких одні відіграють провідну роль, а інші підпорядковані їм. Сукупність мотивів діяльності утворює складну динамічну систему. Це означає, що, будучи відносно стійкою у кожній людині, система мотивів може змінюватися залежно від тих змін, які відбуваються у внутрішній структурі особистості, а також у зовнішніх умовах її життєдіяльності» [6, с. 127]. Таким чином мотивація виступає системою мотивів, які визначають діяльність людини.

Філософський енциклопедичний словник надає таке визначення поняттю «мотив» - це те, що спонукає активність тварин або людини, заради чого вона здійснюється, що визначає її спрямування [10, с. 380]. Основними мотивами, які впливають на ефективність роботи працівників й, відповідно, дисципліну праці, є: 1) внутрішні

мотиви (суспільна корисність праці; задоволення від добре виконаної роботи; творчий характер праці; відповідність спеціальності покликанням; почуття власника, зацікавленого у власності; демократичний характер управління підприємством та активна участь у ньому; соціальна справедливість); 2) зовнішні позитивні мотиви (рівень оплати праці; розмір пакета акцій, яким володіє працівник підприємства; дивіденди на акцію; прибуток на акцію; соціальні блага, надані підприємством працівникові; соціальна захищеність; можливість професійного зростання); 3) зовнішні негативні мотиви (побоювання банкрутства підприємства; побоювання звільнення і безробіття; санкції за порушення трудової дисципліни, переведення на некваліфіковану нижчеоплачувану роботу; побоювання не справитися з виробничим завданням; критика з боку керівників і товаришів по роботі) [11, с. 118].

Основною ознакою, яка характеризує мотив, є те, що він спонукає людину. Тобто здійснює такий вплив на людину, за якого в неї виникають певні бажання, її енергія спрямовується на досягнення певної мети. «Мотив – це те, що спонукає людину до праці, а мета – це те, чого вона намагається досягти в результаті праці. Справжньою основою мотиву є потреба, тобто об'єктивна необхідність людини в чомусь. Усвідомлена, відображена у свідомості потреба й називається мотивом» [6, с. 4].

Тому можна визначити, що джерелом трудової активності людини є потреби, які спонукають її діяти певним чином і в певному напрямку. Потреб існує дуже багато, тому вчені по-різному їх сприймають та класифікують. Наведені класифікації мають своїх прихильників та противників. Проте безспірним є факт того, що серед усіх потреб, що виникають є такі, які людина прагне



задовольнити в першу чергу (потреба у їжі, одязі, житлі), та ті, які відходять на другий план (самовираження, матеріальний достаток). Чітко усвідомлена людиною потреба стає мотивом, що спонукає людину до дії.

Правовий стимул як стимул працівника та всього трудового колективу, то це поняття слід розуміти як спосіб керування трудовою поведінкою, який полягає в цілеспрямованому впливі на поведінку трудового колективу (працівника), на умови його життєдіяльності, використовуючи мотиви, які керують діяльністю такого колективу (працівника). Тобто стимулювання є таким процесом управління трудовою поведінкою працівника чи групи працівників, який виражається у цілеспрямованому впливі на поведінку персоналу шляхом впливу на умови його життєдіяльності й використання мотивів, що спонукають такий трудовий колектив до трудової діяльності.

При цьому на практиці найчастіше поєднання групового й персонального стимулювання має місце у процесах матеріального стимулювання. Юристи визначають, що індивідуальна та колективна форма матеріального стимулювання сьогодні забезпечується розподілом колективної премії пропорційна індивідуальному трудовому внеску кожного в загальний результат, що в основному характерно для нарахування регулярних премій [12, с. 24].

Більшість вчених наголошує, що забезпечення дисципліни праці в умовах ринкової економіки, найбільш ефективно реалізується завдяки стимулюванню до такої дисципліни. При цьому поняття засобів стимулювання учасників колективної праці до дотримання дисципліни праці цими вченими розглядається, як, власне, і саме стимулювання, лише в двох аспектах, а саме в аспектах матеріального і морального стимулів. Зокрема, фахівці відзначають, що у

широкому сенсі стимулювання є сукупністю вимог і відповідною їм системою заохочення й покарання, враховуючи ту обставину, що сам по собі метод заохочення як засіб забезпечення дисципліни праці у сучасних ринкових умовах є найбільш актуальним, особливо якщо зважити на дві основні його функції – винагороди і стимулювання [12, с. 10].

С.І. Кожушко зазначає, що стимулюючу роль у трудовому праві виконує система заходів заохочення як форма і засіб сприяння сумлінному виконанню працівником своїх трудових обов'язків [13, с. 15]. Вона доводить, що стимулюючі фактори ефективної діяльності працівників визначаються загальносуспільними, колективними та особистими інтересами самої особи. Вони взаємопов'язані, бо реалізація суспільних інтересів є основою задоволення колективного інтересу, а реалізація колективного інтересу приводить до задоволення особистого інтересу [13, с. 16]. Особистий інтерес спонукає, підштовхує працівника до професійного зростання, стає стимулюючим фактором ефективної та результативної праці. При цьому, як зазначає К.Є. Машков, дія стимулу опосередкована психікою людини, тому стимул лише тоді стає реальною спонукальною силою, коли він перетворюється на мотив [14, с. 9].

Отже, стимулювання праці здійснюється з метою підвищення ефективності праці. Ефективність праці оцінюється параметрами результатів – кількісними та якісними. Найважливішими з них є продуктивність, якість, надійність, які великою мірою залежать від трудового потенціалу працівника.

Зупинимося на аналізі терміну «винагорода» по відношенню до визначення заохочення, яке зазвичай використовують до сфери матеріального заохочення – премій та інших заохочувальних виплат. На думку

окремих авторів, термін «винагорода» походить від «нагорода», що означає визначення особливих заслуг, досягнень, дарування [15, с. 85]. У Конвенції МОП № 95 «Про охорону заробітної плати» одразу за словом «винагорода» йде пояснення «або будь-який заробіток». Як стверджує В.М. Божко, виплата заробітної плати зумовлена саме дією відшкодувальності, а не винагороди, бо людина, працюючи, витрачає енергію, інвестує свої знання, досвід, очікуючи адекватного відшкодування [16, с. 82].

Серед названих раніше заходів стимулювання було вказано заохочення. На думку деяких вчених, категорії стимулювання та заохочення співвідносяться як ціле й частина [17, с. 52]. Стимулювання – процес безперервний і націлений на більш загальний кінцевий результат. Заохочення – частина стимулювання, окремий захід, здійснюваний в його межах. Заохочення, як і стимулювання, може бути індивідуальним і колективним, а за змістом – моральним, матеріальним або змішаним. При цьому основна функція заохочення реалізовує завдання стимулювання взагалі – таким чином заохотити працівника, підняти рівень його мотивацій, щоб в результаті підняти ефективність трудової діяльності.

З точки зору впливу, який здійснює заохочення на державному рівні, на думку юристів, встановивши ті або інші форми та види заохочень, а також забезпечивши їх правильне застосування, держава має реальну можливість в необхідних випадках та належних межах об'єктивно визначити службово-трудова заслуги окремих працівників і стимулювати їх подальші досягнення в праці та службі [14, с. 10-11].

Серед юристів існують різні підходи до визнання заохочення: 1) заохочення як форму та міру юридичного схвалення добровільної заслуженої поведінки, в результаті чого

суб'єкт отримує винагороду, для нього настають сприятливі наслідки; 2) заохочення як стимулювання до найбільш ефективної, продуктивної праці, що покликане виокремити кращих працівників, кращі трудові колективи, яке застосовується на підставі відносно вільної оцінки їх трудових заслуг з врахуванням особистих та суспільних інтересів та в установленому законом порядку [17, с. 47].

На підставі проведеного дослідження можна визначити заохочення за трудові досягнення як публічне визнання заслуг працівника/трудоного колективу (результатів їх діяльності та/або визначних досягнень) та позитивну оцінку, яке застосовується самим роботодавцем або державою у формах, передбачених нормативними, локальними або індивідуальними актами (трудоим договором).

Принципи заохочення до сумлінної праці – це визначені в трудовому законодавстві керівні ідеї, основоположні начала, покладені в основу правового регулювання заохочення та процедури його застосування з метою підвищення дієвості засобів та методів заохочення та забезпечення ефективності їх застосування. М.С. Кохан до універсальних комплексних принципів заохочення до сумлінної праці відносить наступні принципи:

1) об'єктивності (полягає в тому, що кожний працівник, який сумлінно виконує свої трудові обов'язки та досягає значних результатів в роботі, не залежно від його відносин або відношення до нього зі сторони керівника, має право на отримання винагороди у виді морального або матеріального заохочення);

2) розумності (означає, що засіб заохочення не повинен наносити матеріальні збитки підприємству або працівнику);

3) пропорційності (забезпечення працівника заохоченням відповідно до

ставлення до праці з метою уникнення небажаних явищ у колективі);

4) соціальної справедливості (полягає в тому, щоб застосування заходу заохочення, по-перше, відповідало дійсним заслугам працівника в своїй трудовій діяльності; по-друге, забезпечувало захист інтересів самого роботодавця, як найбільш зацікавленої сторони у високій продуктивності та ефективності праці своїх службовців та працівників; по-третє, спонукало інших працівників до таких же значних досягнень у виробництві);

5) гарантованості (означає, що працівник, який старанно виконує свої обов'язки, дотримується трудової дисципліни та досягає значних результатів праці, гарантовано підлягає матеріальному або моральному заохоченню);

6) своєчасності (означає, що застосування заходів заохочення має здійснюватись у розумні строки);

7) індивідуалізації (полягає у тому, що кожна трудова заслуга або високі досягнення в сфері праці повинні бути чітко ідентифіковані у відношенні до конкретного працівника);

8) доступності (означає, що заохочувальний захід має відповідати можливостям, як самого підприємства (наприклад, якщо мова йде про значну матеріальну винагороду, виділення житла), так і працівника) [18, с. 36-42].

**Висновок.** Сучасний період розвитку трудового законодавства можна охарактеризувати як період трансформаційних змін. Окремі інститути трудового права набувають якісно нового наповнення, інші – докорінно змінюють свій вектор дії – від безумовного захисту інтересів працівника до компромісного регулювання питань, а треті - набувають нових норм, які трудове право до цього не знало. Це зумовлено і тривалим карантинном, і

повномасштабною війною з РФ, і євроінтеграційним напрямом нашої держави. Однак інститут трудової дисципліни практично не зазнав змін. І якщо дисциплінарна відповідальність та дисциплінарні стягнення були у полі зору наукових досліджень, то питання заохочення не викликало такого наукового інтересу, хоча співвідношення балансу позитивного та негативного втручання, оцінки є вагомим важелем досягнення ефективних результатів у сфері праці. На підставі аналізу наукових робіт психологів, економістів, юристів, пропонується своє бачення терміну заохочення.

#### **Література:**

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 28.09.2024).
2. Про державні нагороди України: Закон України від 16.03.2000 № 1549-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1549-14> (дата звернення: 06.10.2024).
3. Психологічний словник. за ред. В.І. Войтко. К.: Вища школа, 1982. 215 с.
4. Маслоу А. Мотивація і особистість. URL: <https://samoosvita.in.ua/abraham-maslou-motyvatsiya-i-osobystist> (дата звернення: 06.10.2024).
5. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 6. С. 15.
6. Рубан Т.Є. Економічне стимулювання підвищення ефективності виробництва: автореф. дис. ... канд. економ. наук: 08.06.01 / Київський національний університет внутрішніх справ. Хмельницький, 2001. 16 с.
7. Калініна Т.О. Фізіологія і психологія праці: Конспект лекцій. / Харк. нац. екон. ун-т. Х.: ХНЕУ, 2005. 266 с.
8. Столяренко О.Б. Психологія особистості: навч. посібник. Київ 2012. 280 с.
9. Фромм Е. Втеча від свободи. КК Клуб сімейного досуга. 2019. 288 с.



10. Єськов О.Л. Розвиток механізму мотивації праці в системі виробничого менеджменту великого підприємства: автореф. дис. ... канд. економ. наук; 08.09.01/ Інститут економіко-правових досліджень НАН України. Донецьк, 2006. 35 с.

11. Філософський енциклопедичний словник. НАН України. Ін-т філософії ім. Г. Сковороди. К. Абрис. 2002. 742 с.

12. Колеснік Т.В. Сучасні підходи до застосування мотивації і стимулювання працівників. *Право і безпека*. 2015. № 3. С. 114-119.

13. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; 12.00.05 / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ, 2011. 20 с.

14. Кожушко С.І. Становлення, сучасний стан та перспективи розвитку законодавства про дисципліну праці в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук; 12.00.05 / Харківський національний університет внутрішніх справ. Харків, 2007. 20 с.

15. Машков К.Є. Правове регулювання заохочень за трудові досягнення: автореф. дис. на здобуття н.с. канд. юрид. наук; 12.00.05 / Київський національний університет імені Тараса Шевченка. Київ, 2011. 22 с.

16. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології. *Право України*. 2005. № 7. С. 85.

17. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. ... канд. юрид. наук; 12.00.05 / Київ, 2002. 204 с.

18. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України: науково-практ. Посібник / Нац. університет внутр. справ. Харків, 2005. 328 с.

19. Кохан М.С. Правові форми заохочення працівників в умовах ринкової економіки в Україні: дис. ... канд. юрид. наук; 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2013. 190 с.

#### References:

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennia: 28.09.2024).

2. Pro derzhavni nahorody Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 16.03.2000 № 1549-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/1549-14> (data zvernennia: 06.10.2024).

3. *Psykholohichni slovnyk*. za red. V.I. Voitko. K.: Vyshcha shkola, 1982. 215 s.

4. Maslou A. Motyvatsiia i osobystist. URL: <https://samoosvita.in.ua/abraham-maslou-motyvatsiya-i-osobystist> (data zvernennia: 06.10.2024).

5. Kolot A. Teoretyko-metodolohichni aspekty klasyfikatsii y zmistu funktsii zarobitnoi platy. *Ukraina: aspekty pratsi*. 2000. № 6. S. 15.

6. Ruban T.Ie. Ekonomichne stymuliuvannia pidvyshchennia efektyvnosti vyrobnytstva: avtoref. dys. ... kand. ekonom. nauk; 08.06.01 / Kyivskyi natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. Khmelnytskyi, 2001. 16 s.

7. Kalinina T.O. Fiziolohiia i psykholohiia pratsi: Konspekt leksii. / Khark. nats. ekon. un-t. Kh.: KhNEU, 2005. 266 с.

8. Stoliarenko O.B. *Psykholohiia osobystosti: navch. posibnyk*. Kyiv 2012. 280 s.

9. Fromm E. *Vtecha vid svobody*. KK Klub simeinoho dosuha. 2019. 288 s.

10. Yeskov O.L. Rozvytok mekhanizmu motyvatsii pratsi v systemi vyrobnychoho menedzhmentu velykoho pidpriemstva: avtoref. dys. ... kand. ekonom. nauk; 08.09.01/ Instytut ekonomiko-pravovykh doslidzhen NAN Ukrainy. Donetsk, 2006. 35 s.

11. *Filosofskyi entsyklopedychnyi slovnyk*. NAN Ukrainy. In-t filosofii im. H. Skovorody. K. Abrys. 2002. 742 s.

12. Koliesnik T.V. Suchasni pidkhody do zastosuvannia motyvatsii i stymuliuvannia pratsivnykiv. *Pravo i bezpeka*. 2015. № 3. S. 114-119.

13. Lazor I.V. Yurydychni i sotsialni aspekty dystsypliny pratsi: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk; 12.00.05 / NAN Ukrainy, In-t derzhavy i prava im. V. M. Koretskoho. Kyiv, 2011. 20 s.

14. Kozhushko S.I. Stanovlennia, suchasnyi stan ta perspektyvy rozvytku zakonodavstva pro dystsyplinu pratsi v Ukraini: avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk; 12.00.05 / Kharkivskyi natsionalnyi universytet vnutrishnikh sprav. Kharkiv, 2007. 20 s.

15. Mashkov K.Ie. Pravove rehuliuвання заохочен за трудові досягнення: avtoref. dys. na zdobuttia n.s. kand. yuryd. nauk; 12.00.05 / Kyivskyi

natsionalnyi universytet imeni Tarasa Shevchenka. Kyiv, 2011. 22 s.

16. Laptii I. Oplata pratsi i zarobitna plata: shchodo pytannia terminolohii. Pravo Ukrainy. 2005. № 7. S. 85.

17. Bozhko V.M. Kolektyvno-dohovirne rehuliuвання zarobitnoi platy: dys... kand. yuryd. nauk; 12.00.05 / Kyiv, 2002. 204 s.

18. Venediktov S.V. Materialne ta moralne stymuliuвання efektyvnoi profesiinoi diialnosti pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy: naukovoprakt. Posibnyk / Nats. universytet vnutr. sprav. Kharkiv. 2005. 328 s.

19. Kokhan M.S. Pravovi formy zaokhochennia pratsivnykiv v umovakh rynkovoi ekonomiky v Ukraini: dys. ... kand. yuryd. nauk; 12.00.05 / Kyiv. nats. un-t im. Tarasa Shevchenka. Kyiv, 2013. 190 s.

***Valetska O. Study of the concept of “encouragement” in labor relations. - Article.***

*Based on a comprehensive analysis of the scientific achievements of researchers in psychology, economics and law, the article examines the concept of “encouragement” for labor achievements and compares it with the concepts of “motives”, “incentives”, “reward”, which some scholars consider synonymous, while others consider them to be components of the concept of “encouragement”. The current period of development of labor legislation can be characterized as a period of transformational changes. Labor law in the modern period is in the circle of increased attention of legislators. In the number of changes, additions and cancellations made to labor legislation during the full-scale invasion, today is the leader in the last decade. Changes have been made to the institution of preoccupancy and employment, employment contracts, working hours, rest periods, and salaries. However, the institute of labor discipline (with the exception of disciplinary dismissals), including the issue of legal regulation of incentives for labor achievements, has remained virtually unchanged. This is the reason for the relevance of the study.*

*The purpose of the article is to analyze the concept of “encouragement” for labor achievements*

*in the modern period of development of labor relations.*

*Pursuant to Article 143 of the Labor Code, employees of enterprises, institutions and organizations may be subject to any incentives contained in the internal labor regulations approved by the labor rules. In other words, the legislator has completely placed the issue of incentives in the sphere of local regulation. The Code outlined the types of incentives and the procedure for their application very superficially. The article offers the author's vision of the concept of “incentives” and classification of types of encouragement; by the level of legal regulation; by the field of action; by the subject composition; by the time of use; by the term of validity.*

*Lawyers have different views on the recognition of incentives: 1) incentives as a form and measure of legal approval of voluntary meritorious behavior, as a result of which the subject receives a reward and has favorable consequences; 2) incentives as an impetus to the most efficient, productive work, which is intended to distinguish the best employees, the best labor collectives, which is applied on the basis of a relatively free assessment of their labor merits, taking into account personal and public interests and in accordance with the procedure established by law. Based on the study, it is possible to define incentives for labor achievements as public recognition of an employee's/team's merits (results of their activities and/or outstanding achievements) and a positive assessment used by the employer or the state in the forms provided by regulatory, local or individual acts (employment contract).*

**Keywords:** *encouragement, labor incentives, labor relations, employee, labor rights, employment contract, motives for labor activity.*

*Авторська довідка:*

**Валецька Оксана Валеріївна** – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили, ел. адреса [Oksana.Valetska@chmnu.edu.ua](mailto:Oksana.Valetska@chmnu.edu.ua), моб. телефон 067-981-05-27

*Стаття надійшла до редакції 10 жовтня 2024 року.*