

УДК 349.2:331.101

DOI <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.15>**Людмила Вакарюк,**

докт. юрид. наук, доцент,

доцент кафедри приватного права

Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

РОЛЬ ЗАОХОЧЕНЬ ТА ПІЛЬГ У ПРАВОВОМУ СТИМУЛЮВАННІ ПРАЦІВНИКІВ

Метою статті є з'ясування місця заохочень та пільг у правовому стимулюванні працівників, розкриття їхнього значення та ролі як засобів ефективності правового регулювання трудових відносин. Висвітлюються наукові підходи до розуміння таких засобів правового стимулювання, як заохочення і пільги, представників загальної теорії права та науки трудового права. Зазначається, що стимули є провідним соціально-правовим засобом ефективності праці, формування позитивної поведінки працівників, основою запровадження стимулюючого режиму для розвитку творчого характеру трудової діяльності, заінтересованості працівника у результатах своєї праці. Акцентується, що одним із важливих методів мотивації, який використовується для забезпечення трудової дисципліни, є метод заохочення, який виступає саме тим стимулятором, який викликає у працівників найбільшу зацікавленість у підвищенні творчої, професійної ініціативи. Правове заохочення, впливаючи на свідомість працівників, дозволяє задовільнити різноманітні потреби та інтереси не тільки працівників, а й роботодавців, є самим стимулом розвитку ефективності підприємства в цілому. Наголошується, що заохочення і пільги – це категорії, які не збігаються, оскільки за своєю сутністю правові стимули неоднакові. Основна відмінність правових пільг від правових заохочень полягає в тому, що заохочення застосовується тільки за заслуги, що є його визначальною особливістю, чого не можна сказати про пільги, які, так само як і заохочення, пов'язані з наданням додаткових благ, частковим або повним звільненням від різного роду обтяжень, спрямовані на стимулювання соціально корисної діяльності, підвищення позитивної активності суб'єктів. Зроблено висновок, що стимулювання в трудовому праві являє собою процес, спрямований на спонукування працівника до активізації і вдосконалення власної трудової діяльності за допомогою створення для даного суб'єкта «стимулюючого режиму», що сприяє задоволенню його потреб та інтересів.

Ключові слова: правові стимули, стимулювання праці, заохочення, пільги, законодавство про працю, стимулюючий трудо-правовий режим.

Постановка проблеми. В умовах ринкової економіки успішний розвиток будь-якого підприємства, установи, організації незалежно від форми власності об'єктивно неможливий без використання сучасних прогресивних правових форм стимулів та стимулювання. Стимули є провідним соціально-правовим засобом ефективності праці, формування позитивної поведінки працівників, основою запровадження стимулюючого режиму для розвитку творчого характеру трудової діяльності, заінтересованості у результатах своєї праці. Завдяки стимулюванню в процесі правового регулювання трудових відносин підвищується цінність самого права, що відображається на культурі трудової діяльності, правосвідомості працівника в процесі праці. Оскільки стимулювання зачіпає саму юридичну сутність правового регулювання трудових відносин, то, відповідно, стимулювання трудової діяльності працівника заслуговує на

належну увагу з боку не тільки роботодавця, але й вітчизняного законодавця. Адже вирішення проблем, пов'язаних з підвищенням ролі людського фактору, формуванням із цією метою ефективної системи мотивів і стимулів, що спонукають працівників до високопродуктивної праці, і її правове закріплення повинно бути визнано однією з найважливіших завдань держави.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми стимулювання були і є предметом дослідження представників різних галузей науки, в тому числі і юридичної. Стимулювання праці привертає увагу таких вчених, як О.О. Барабаш, Н.Д. Гетьманцева, А.О. Климчук, А.В. Малько, Н.І. Матузов, А.М. Михайлов, С.В. Мірошник, Є.В. Тіпкіна, С.М. Синчук та ін. Проблема мотивації та стимулювання працівників також присвятили свої праці такі видатні зарубіжні вчені, як Д. Адамс, Д. МакКлеланд, В. Врум, П. Друкер, А. Маслоу, Ф. Тейлор та ін.

Метою статті є з'ясування місця заохочень та пільг у правовому стимулюванні працівників, розкриття їхнього значення та ролі як засобів ефективності правового регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу. Ми поділяємо думку, висловлену в юридичній літературі, про те, що правовими стимулами в інформаційно-психологічному сенсі є саме певні засоби: заохочення, пільги, суб'єктивні права, законні інтереси та інше, але не юридичні норми, інститути, галузі, які містять у собі ці засоби [1, с. 27]. При цьому як правові стимули ми розглядаємо заохочення і пільги.

Важливим методом мотивації, який використовується для забезпечення трудової дисципліни, є метод заохочення. Заохочення є тим стимулятором, який викликає у працівників найбільшу зацікавленість у підвищенні творчої і професійної ініціативи, створюючи при цьому режим найбільшого сприяння. Як зауважує А.В. Малько, заохочення є вельми оригінальним юридичним інструментом [2, с. 27]. Справді, заохочення є одним із дієвих правових стимулів, що дозволяють задовільнити різносторонні інтереси і потреби, впливаючи на волю і свідомість особи [3, с. 3]. Заохочення – це визнання заслуг працівника шляхом надання йому пільг, переваг, публічного надання пошани, підвищення його престижу. У кожної людини є потреба у визнанні. На реалізацію цієї потреби і спрямоване заохочення. Використовуючи заохочення, можна отримати двоякий результат: привести колектив до конфліктів аж до його розпаду і, навпаки, об'єднати і згуртувати. У трудовому законодавстві широко використовується термін «заохочення», хоча правове визначення цього поняття відсутнє. Більшість вчених, які досліджували дану проблему, визначають заохочення як один із видів правових стимулів і розглядають його в площині правового стимулювання [2, с. 28; 4, с. 1-56; 4, с. 73, 76; 5, с. 84, 86]. Водночас, як підкреслює С.В. Мірошник, правові заохочення розуміють часом надто широко, стверджуючи, що вони охоплюють всі види правових стимулів [6, с. 27]. Це пояснюється тим, що слово «заохотити» значить «стимулювати» [3, с. 5], хоча це слово означає «те, що заохочує кого-небудь до чогось; нагорода, похвала» [7, с. 237]. У чому ж виражається правове заохочення? Передусім це засіб, що, втілюючись у правові норми і норми-принципи через відповідні способи правового регулювання (метод), реалізується у стимулюючому режимі. Тобто це не самі

норми права, а втілення цих засобів у норми. Заохочення заздалегідь гарантує сприятливі наслідки. Правове заохочення, впливаючи на свідомість працівників, дозволяє задовільнити різноманітні потреби та інтереси не тільки працівників, а й роботодавців, є самим стимулом розвитку ефективності підприємства в цілому. Це свого роду засіб управління колективом працівників.

Трудове законодавство України не містить чіткого переліку підстав для застосування заходів заохочення. Підставою для застосування таких заохочень є зазвичай успіхи працівника в роботі (ст. 48, 143, 144 КЗпП України). Деталізацію таких підстав містить ст. 145 КЗпП України, відповідно до якої працівникам, які успішно й сумлінно виконують свої трудові обов'язки, надаються насамперед переваги та пільги в галузі соціально-культурного і житлово-побутового обслуговування (путівки до санаторіїв та будинків відпочинку, поліпшення житлових умов, просування по роботі і т. ін.) [8]. Аналогічні підстави заохочень працівників закріплені і в проекті Закону України «Про працю» від 11.01.2020 № 2708-1 (ст. 316, 317) – успіхи в роботі та сумлінне виконання трудових обов'язків, особливі трудові заслуги [9].

Заохочення є позитивною санкцією норми права. Як справедливо зазначено в юридичній літературі, «будь-які обмеження в кінцевому рахунку служать бар'єрами для розвитку, тоді як правильно встановлені заохочення – джерелом» [10, с. 224-232]. У застосуванні різного роду стимулювання праці працівників важливу роль відіграють економічні важелі. Адже чим більш ефективно працює підприємство, установа, тим більше і якісніше роботодавець застосовує різні види стимулювання праці. Чим вищий рівень розвитку економіки, тим вищий рівень розвитку суспільства, тим більш важелі застосування позитивних стимулів з боку законодавця. Заохочувальні норми на законодавчому рівні закладають основи для узгодження різних соціальних інтересів і наділені великим потенціалом до самореалізації. Ефективне застосування стимулювання перетворює взаємодію між працівником і роботодавцем в реальне соціальне партнерство, корисне суспільству в цілому. Воно спроможне вирішити і більш гострі питання, які стоять на порядку денному перед нашою державою: кардинальне реформування економіки і соціальної сфери, зменшення рівня безробіття та, відповідно, відтоку трудових мігрантів, у тому числі і висококваліфікованих працівників, за кордон. Шляхом виконання своїх функцій заохочувальними нормами також

створюється корисне середовище для підтримки балансу інтересів сторін трудового договору. У зв'язку з цим виникає питання про забезпечення такого середовища правовими рамками – функціонування в цих рамках стимулюючого режиму причому на всіх рівнях правового регулювання трудових відносин як одного із засобів його ефективності. З цих позицій ми не можемо погодитися з думкою, висловленою в юридичній літературі, що «заохочувальні санкції є мірою державного заохочення за заслужену поведінку» [11, с. 69], оскільки заохочувальні санкції встановлюються не тільки на державному (централізованому) рівні, але й на договірному рівні у локальних актах підприємства, установи, організації. Адже сучасні економічні відносини вимагають від роботодавця системи знань в області управління, виховання найманих працівників, дотримання балансу інтересів у соціально-трудої сфері. Важливим етапом у вирішенні цих завдань є формування системи засобів стимулювання, розробка умов і показників заохочення працівників в локальних нормативних правових актах, Положеннях про преміювання, стимулювання. Водночас, як свідчить практика, наявність ґрунтовно розроблених правил трудової поведінки та вимог до неї зовсім не забезпечує належного рівня їх дотримання. Вони можуть бути закріплені в належній формі, але тим не менш не застосовуватися керівництвом відповідних підприємств, установ, організацій. Отже, процес правового забезпечення стимулювання належної праці слід розглядати як систему, яка формує єдність правил трудової поведінки та їх дотримання в процесі праці.

Якщо розглядати трудову діяльність працівників підприємств, установ, організацій, які сумлінно виконують свої трудові обов'язки, покладені на них в силу трудового договору, то можна зробити висновок, що така трудова діяльність не є заслуженою, оскільки заслуженою вона стає у разі виконання понаднормових завдань, успіхів працівника в роботі. Як слушно зауважив В.М. Чхиквадзе, «правова активність не може бути зведена тільки до правомірної поведінки як дотримання правових норм. Вона передбачає більш високий рівень поведінки» [12], трудової діяльності, високих показників у роботі. Заохочення повинно бути наслідком не добросовісного і точного виконання обов'язків, що взагалі-то є обов'язком суб'єктів права, а їх «перевиконанням» [13, с. 58]. Підставою застосування заохочення до працівників є трудова діяльність, що призвела не просто до пози-

тивного результату, а до досягнення високих результатів порівняно зі звичайними, тобто заслугою. У зв'язку з цим, як підкреслюється у юридичній літературі, заохочення і заслужену поведінку необхідно розглядати в сукупності, оскільки дані категорії є взаємозалежними: без заслуженої поведінки заохочувальна санкція не знайде застосування і, навпаки, у разі відсутності заохочувальних санкцій втрачається сенс заслуги [10, с. 224-232; 14, с. 58]. З цих позицій поділяємо думку О.О. Барабаш про те, що заслуга і є тією причиною, яка зумовлює заохочення [15, с. 12]. Заслуга як підстава заохочення пов'язана з необхідністю її суспільного визнання та юридичного закріплення. Своєю чергою простежується і зворотний зв'язок: заохочення надає суспільну значимість позитивній поведінці працівника, спонукає його до творчості, ініціативи, більшої сумлінності у виконанні своїх трудових обов'язків [16, с. 134].

Відповідно до ст. 146 КЗпП України за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи до заохочення, до нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника з даної професії. Таким чином, законодавець називає ще одну підставу для застосування заходів заохочення – особливі трудові заслуги працівника [8]. На рівні держави також встановлюються державні нагороди України для відзначення громадян за особисті заслуги перед Україною, за видатні заслуги в розвитку економіки, науки, культури, соціальної сфери, захисті Вітчизни, охороні конституційних прав і свобод людини, державному будівництві та громадській діяльності, за інші заслуги перед Україною [17, ст. 1], пенсії за особливі заслуги перед Україною [18; 19, ст. 11]. На регіональному рівні можуть присвоюватися почесні звання за особливі заслуги, наприклад за заслуги перед містом. Як бачимо, аналіз законодавства ще раз показує взаємозв'язок правового заохочення з категорією заслуги. Закріплюючи юридично різного роду заслуги, необхідно дотримуватися принципу справедливості, адже саме вона «розкриває соціальну сторону трудового права, бо у центрі його впливу знаходиться людина, яка своєю працею створює матеріальні і духовні цінності, з її інтересами, потребами, а також її свобода» [16, с. 134]. Ці факти характеризують сутність трудового права, його цінність, антропологічну природу загалом.

Як заохочувальний засіб деякі автори також розглядають пільги [20, с. 52]. Проте

пільги займають у праві своє власне місце. Заохочення і пільги – категорії, що не збігаються. За своєю сутністю правові стимули неоднакові. Одна справа – законні інтереси, інша річ – суб'єктивні права, третя – пільги, заохочення [21, с. 50]. Тому вважаємо, що змішувати ці стимулюючі юридичні засоби не можна. Основна відмінність правових пільг від правових заохочень полягає в тому, що заохочення застосовується тільки за заслуги – це його фундаментальна ознака, чого не можна сказати про пільги, які, так само як і заохочення, пов'язані з наданням додаткових благ, частковим або повним звільненням від різного роду обтяжень, спрямовані на стимулювання соціально корисної діяльності, підвищення позитивної активності суб'єктів, що дозволяють їм повніше задовольнити свої інтереси [2, с. 13]. Пільги є своєрідним відхиленням від єдиних положень нормативного характеру та способом юридичної диференціації прав громадян, елементом їхнього спеціального правового статусу, механізмом доповнення основних прав суб'єкта специфічними можливостями юридичного характеру. Інтереси осіб, яким надаються пільги, ставляться вище таких самих, схожих інтересів осіб, які не мають права на пільгу, і держава, надаючи пільгу, підкреслює тим самим цю обставину [22, с. 303].

Як зауважує Н.Б. Болотіна, трудовому праву властиві професійні (пов'язані зі службовим статусом особи чи видом її трудової діяльності) пільги [23, с. 523-528]. На думку С.М. Синчук, теорія професійних пільг може трактуватись дещо по-іншому. У зв'язку з цим вчена розрізняє два види професійних пільг. Перші є об'єктом правового впливу норм трудового права, а саме пов'язані із виконанням трудової функції працівника або надаються йому відповідно до законодавства про працю чи колективного договору під час дії трудового договору. За правовою приналежністю друга група є соціально забезпечувальною. Відповідно до актів колективного або індивідуального договірної характеру зобов'язаним суб'єктом щодо соціальних професійних пільг є роботодавець [22, с. 302]. Як бачимо, застосування пільг не потребує відповідної заслуги, визначеної на державному чи договірному рівні. Тому пільги встановлюються з метою урівноваження становища певних верств населення [24, с. 110].

Сьогодні роботодавці суб'єктивно підходять до зазначеної проблеми, не наділяючи працівників, які мають заслуги, заохоченнями та відповідними пільгами. Це пояснюється тією причиною, що законодавство не покладає на роботодавця такий

обов'язок – це є лише його правом, що часто має суб'єктивний характер. Тому ми цілком погоджуємося з тезою про те, що норми, які покладають обов'язок заохочення, наділені більшою стимулюючою силою, ніж норми, що надають право на заохочення [25, с. 92]. Як відомо, законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Особливості праці членів кооперативів та їх об'єднань, колективних сільськогосподарських підприємств, селянських (фермерських) господарств, працівників підприємств з іноземними інвестиціями визначаються законодавством та їхніми статутами. При цьому гарантії щодо зайнятості, охорони праці, праці жінок, молоді, осіб з інвалідністю надаються в порядку, передбаченому законодавством про працю (ст. 3 КЗпП) [8]. Водночас відповідно до статті 9 КЗпП роботодавець в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів може встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Велике значення при цьому надається договірному регулюванню у встановленні і застосуванні до працівників різного роду пільг, стимулів та переваг. В окремих випадках активність сторін соціально-трудова відносин щодо їхніх правових можливостей залежить від ряду умов та факторів. Додаткові трудові і соціально-трудова пільги зазвичай передбачаються, як ми вже зазначали, колективним договором – основним колективно-договірним (локальним) актом підприємства. Проте слід зауважити, що такі додаткові порівняно з чинним законодавством гарантії можуть передбачатись у колективному договорі, якщо, звичайно, у підприємства, установи є кошти. Наприклад, за кошти роботодавця для працівників, зайнятих на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, можуть додатково встановлюватись пільги і компенсації, не передбачені чинним законодавством (ч. 2 статті 9 Закону України «Про охорону праці») [26]. Якщо кошти у роботодавця відсутні, то, відповідно, для таких працівників додаткові пільги і компенсації встановлюватись не будуть. Як бачимо, встановлення такого роду пільг на договірному рівні залежить від власних фінансових можливостей конкретного підприємства, установи, організації. Отже, встановлення на договірному рівні додаткових пільг, переваг матеріального характеру напряму залежить від економічного становища підприємства, установи.

Висновки

Таким чином, стимулювання в трудовому праві – це процес, спрямований на спонукання працівника до активізації і вдосконалення власної трудової діяльності за допомогою створення для даного суб'єкта «стимулюючого режиму», що сприяє задоволенню його потреб та інтересів. У процесі правового регулювання трудових відносин правові стимули (в тому числі й обмеження) шляхом поєднання та співвідношення у відповідному способі правового регулювання (державному, договірному) визначають за допомогою норми права характер і специфіку стимулюючого виду трудо-правового режиму. Виняткове значення стимулюючих засобів у правовому регулюванні трудових відносин полягає в тому, що вони сприяють вдосконаленню особистості працівника, його професійному зростанню, новаторству та творчому підходу до праці. Наразі існує потреба не тільки законодавчого закріплення правових стимулів, але і їх активного впровадження в правозастосовну практику, реальні трудові відносини, а також створення необхідних економічних умов для їх ефективного застосування через систему пільг та заохочень. Оскільки однією із важливих проблем реалізації правових стимулів залишається їх декларативність, матеріальна незабезпеченість стимулювання праці, реалізація заохочень, так само як і реалізація встановлених законом пільг, повинна передбачати джерела їх фінансування, особливо коли йдеться про матеріальне стимулювання. Адже матеріальний складник стимулювання у сфері трудових праводносин позитивним чином впливає на рівень продуктивності праці та її якість.

Список використаних джерел:

1. Мирошник С. В. Теория правового стимулирования : автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01. Ростов-на-Дону, 2003 С. 40. URL: <http://www.dissercat.com/content/teoriya-pravovogo-stimulirovaniya> (дата звернення: 26.05.2021).
2. Малько А. В. Поощрение как правовое средство. *Правоведение*. 1996. № 3 (214). С. 26-36.
3. Типикина Е. В. Заслуга как основание для правового поощрения. Москва: Юрлитинформ, 2010. 160 с.
4. Киселева О. М. Поощрение как метод правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Саратов, 2000. 197 с.
5. Баранов В. М. Поощрительные нормы советского социалистического права / под ред. М. И. Байтина. Саратов, 1978. 266 с.
6. Мирошник С. В. Теория правового стимулирования : автореф. дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01. 2003. 40 с. URL: <http://www.dissercat.com/content/teoriya-pravovogo-stimulirovaniya> (дата звернення: 26.05.2021).
7. Словник української мови : в 11 тт. / АН УРСР. Інститут мовознавства; за ред. І.К. Білодіда. Київ: Наукова думка, 1970-1980, Т. 3. С. 237. URL: http://ukrlit.org/slovnnyk/slovnnyk_ukrainskoi_movy_v_11_tomakh (дата звернення: 25.05.2021).
8. Кодекс законів про працю : Закон УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.05.2021).
9. Законопроект «Про працю» від 11.01.2020 № 2708-1 URL: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JI01127A.html (дата звернення: 25.05.2021).
10. Богатырёва Н. Г. Заслуга – как основание поощрения. *Matters of Russian and International Law*. 2017. Vol. 7. Is. 4A. С. 224-232. URL: <http://publishing-vak.ru/file/archive-law-2017-4/23-bogatyreva.pdf> (дата звернення: 26.05.2021).
11. Дьяченко Е. В. Поощрения как позитивные санкции нормы права : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Краснодар, 2011. 234 с.
12. Чхиквадзе В. М. Социалистический гуманизм и права человека. Москва: Наука, 1978. 303 с.
13. Малько А. В. Льготная и поощрительная правовая политика. СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. 233 с.
14. Гущина Н. А. Поощрение в праве: теоретико-правовое исследование : дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.01. Санкт-Петербург, 2004. 341 с.
15. Барабаш О. О. Заслуга як підстава для заохочення у праві: загальна характеристика. *Науковий вісник Ужгород. нац. університету. Серія «Право»*. 2012. Випуск 19. № 1. С. 11-14.
16. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. 260 с.
17. Про державні нагороди України : Закон України від 16.03.2000 р. № 1549-III із змін. від 09.05.2021 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1549-14> (дата звернення: 26.05.2021).
18. Про пенсії за особливі заслуги перед Україною : Закон України від 1 червня 2000 р. № 1767-III із змін. від 03.07.2020 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1767> (дата звернення: 26.05.2021).
19. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 р. № 3551-XII із змін. від 01.01.2021 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/3551-12> (дата звернення: 26.05.2021).
20. Ведяхин В. М. Правовые стимулы: понятие и виды. *Правоведение*. 1992. № 1. С. 50-55.
21. Малько А. В. Стимулы и ограничения в праве: Теоретико-информационный аспект / под ред. Матузова Н.И. Саратов: изд-во Саратовского ун-та, 1994. 182 с.
22. Синчук С. М. Правові ознаки соціальних пільг у праві соціального забезпечення. *Держава і право*. Випуск 56. С. 301-306. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/>

123456789/64453/57-Sinchuk.pdf?sequence=1 (дата звернення: 26.05.2021).

23. Болотіна Н. Б. Право соціального захисту України : навчальний посібник. Київ: Знання, 2008. 663 с.

24. Нарыков В. В. Поощрение и наказание как парные юридические категории : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01. Саратов, 2003. 222 с.

25. Галкин В. М. Система поощрений в советском уголовном праве. *Советское государство и право*. 1977. № 2. С. 91-96.

26. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ в ред. від 27.02.2021 / Верховна Рада України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show2694-12> (дата звернення: 26.05.2021).

Liudmyla Vakariuk. The role of encouragements and benefits in the legal incentives for employees

The purpose of the article is to clarify the place of encouragements and benefits in the legal incentives for employees, disclosing their importance and role as a means of effective legal regulation of labor relations. Scientific approaches to understanding such means of legal incentives as encouragements and benefits are covered by representatives of the general theory of law and the science of labor law. It is noted that incentives are the leading social and legal means of work efficiency, the formation of positive behavior of employees, the basis for the introduction of a stimulating regime for the development of creative nature of work, the employee's interest in the results of their work. It is emphasized that one of the important methods of motivation used to ensure labor discipline is the method of encouragement, which acts as the stimulant that causes employees the greatest interest in increasing creative, professional initiative. Legal encouragement, influencing the consciousness of employees, allows to meet the various needs and interests not only of employees but also employers, is the most stimulus for the development of efficiency of the enterprise as a whole. It is emphasized that encouragements and benefits are not the same category, because in essence the legal incentives are different. The main difference between legal benefits and legal encouragements is that the encouragement is applied only for the merit, which is its defining feature, which can not be said about the benefits, which, as well as incentives associated with the provision of additional benefits, partial or complete release from various burdens, aimed at stimulating socially useful activities, increasing the positive activity of the subjects. It is concluded that incentives in labor law is a process aimed at encouraging employees to intensify and improve their own work by creating a "stimulus regime" for the subject, which helps to meet its needs and interests.

Key words: legal incentives, labor incentives, encouragements, benefits, labor legislation, stimulating labor law regime.

