

УДК 349.2

Смолярова М.Л.

доц. НУ «Запорізька політехніка»

СОЦІАЛЬНА КОНЦЕПЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Соціальна концепція заробітної плати в Україні охоплює різноманітні аспекти, орієнтовані на забезпечення рівності, справедливості та соціального захисту працівників. Ці аспекти враховуються при формуванні політики заробітної плати в Україні з метою забезпечення соціальної справедливості для всіх працівників. Так, відповідно до Закону України «Про оплату праці» правове регулювання оплати праці здійснюється за допомогою двох методів: державного та договірнього.

На державному рівні встановлюється мінімальний розмір заробітної плати, який гарантує мінімальний рівень життя працівників. Крім цього,

встановлюються інші державні норми оплати праці та гарантії. Держава може встановлювати нормативи щодо за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників молодше вісімнадцяти років, при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо. Крім заробітної плати, працівники можуть мати право на оплату щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо. Ці державні заходи спрямовані на підтримку соціального добробуту населення.

Договірне регулювання оплати праці є важливим інструментом, який надає можливість покращувати умови оплати праці працівників. Це означає, що оплата праці встановлюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів. Договірне регулювання дозволяє сторонам здійснювати взаємодію і враховувати конкретні умови та потреби, що сприяє більшій гнучкості та ефективності в системі оплати праці. Крім того, воно може сприяти стимулюванню працівників до досягнення кращих результатів та підвищенню їхнього професійного розвитку.

Суттєву соціальну напругу в суспільстві створює соціальна нерівність у розмірах заробітної плати. Ця нерівність може бути спричинена різними чинниками, включаючи соціальні, гендерні та професійні ознаки. Тому важливо приділяти увагу зменшенню цих нерівностей через прийняття ефективних політичних та соціальних заходів, спрямованих на підвищення рівня заробітної плати та забезпечення рівних умов для всіх працівників.

Крім того, заробітна плата виступає важливим інструментом для стимулювання працівників та забезпечення ефективної роботи на робочому місці. Тобто заробітна плата відображає справедливую оцінку праці та навичок працівника, це стимулює його зацікавленість у виконанні завдань на високому рівні. Використання системи премій, бонусів, податкових пільг та інших засобів стимулювання може мотивувати працівників до досягнення високих результатів та відповідно

високої оплати праці. Якщо працівник відчуває, що його зарплата відповідає його зусиллям і результатам, він буде працювати більш ефективно та продуктивно. Використання об'єктивних методів оцінки професійного рівня працівників допомагає визначити їхню відповідність до певних критеріїв і встановити адекватний рівень оплати. Заробітна плата має бути достатньою, щоб забезпечити достойний рівень життя для працівника та його сім'ї. Забезпечення гідної заробітної плати, яка відповідає внеску та навичкам працівника, є ключовим елементом справедливої системи оплати праці. Також важливо, щоб заробітна плата виплачувалася вчасно та без затримок. Затримки у виплаті можуть призвести до фінансових труднощів для працівників і створити негативну атмосферу на підприємстві. Тобто механізм оплати праці на підприємстві повинен відповідати вимогам трудового законодавства. Важливу роль у механізмі оплати праці також відіграє врахування рівня соціального розвитку трудового колективу, що допомагає підприємству створити оптимальні умови праці та забезпечити соціальний захист для своїх працівників.

Отже, врахування різноманітних факторів (застосування засобів стимулювання, форм оцінки професійного рівня, принципу гідної заробітної плати, дотримання норм трудового законодавства, рівень соціального розвитку трудового колективу) у механізмі оплати праці на підприємствах є важливим для створення ефективних та справедливих систем оплати, які не лише мотивують працівників до досягнення високих результатів, але і сприяють розвитку підприємства в цілому.