

Юлія ВІВЧАР

здобувачка освітньо-професійної програми «Управління персоналом», ЗУНУ Науковий керівник – к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Ірина ІЛЛЯШ

МОЖЛИВОСТІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Налагоджена система заробітної плати виступає не лише засобом матеріального заохочення працівників, а й чинником, що забезпечує соціальну стабільність і стимулює економічний розвиток. З огляду на динамічні трансформації ринку праці – зокрема збільшення частки неформальної зайнятості, розвиток дистанційної праці та цифровізацію процесів – виникає потреба у перегляді усталених принципів управління оплатою праці. Гнучкість договірного підходу дає змогу ефективно відповідати на сучасні трудові виклики та враховувати специфіку кожної ситуації [1, с. 139-140]. Актуальність цієї проблематики в Україні зумовлена необхідністю оновлення трудового законодавства та впровадження європейських стандартів соціального партнерства.

Оплата праці займає ключове місце у системі соціально-економічних відносин. Вона не лише забезпечує засоби до існування для більшості громадян, а й виконує важливу мотиваційну функцію. За нинішніх економічних обставин зростає актуальність удосконалення договірних підходів до встановлення заробітної плати, які повинні забезпечувати як гнучкість, так і дотримання принципів соціальної справедливості. Договірне врегулювання оплати праці забезпечує можливість досягнення домовленостей не лише в межах окремих підприємств, але й на рівні галузей, регіонів і в межах усієї країни. Такий підхід створює умови для оперативного реагування на економічні зміни та трансформації у сфері зайнятості, що дозволяє гнучко перебудовувати трудові відносини відповідно до нових реалій [2, с.

12-15]. У той же час виникає потреба в перегляді цього інструменту з урахуванням актуальних викликів, серед яких – нестійкість зайнятості, поширення віддаленої форми праці, зростання нерівності в доходах та активна цифровізація трудової діяльності.

Особливу роль у цьому процесі відіграє держава, яка має забезпечити нормативну базу для справедливого встановлення зарплатних умов, а також гарантувати дотримання трудових прав. Поряд з цим, важливою є участь самих працівників та роботодавців у соціальному діалозі, який передбачає укладення колективних та індивідуальних договорів, що враховують як фінансові можливості підприємства, так і реальні потреби працівника [3, с. 7-10]. Суттєвої уваги заслуговує міжнародний досвід. У таких економічно розвинених країнах, як Німеччина та Франція, система договірного узгодження рівня оплати праці є важливою частиною структури трудових взаємин. Колективні угоди там охоплюють значну частку працівників і сприяють стабілізації соціально-трудова процесів. Україна також може перейняти ці підходи, зокрема в частині зміцнення інститутів профспілок, підвищення рівня обізнаності працівників про свої права, а також впровадження цифрових рішень у сфері укладення трудових договорів.

Одним із перспективних векторів реформ є впровадження умов для індивідуалізації оплати праці, за якої розмір заробітку визначається з урахуванням професійного рівня працівника, специфіки його обов'язків та досягнутих результатів. Ефективною може бути система гнучких бонусів, премій, участі працівника у прибутках компанії. Це стимулює інтерес до результатів діяльності та зміцнює мотивацію. Цифровізація – ще один важливий ресурс удосконалення договірного регулювання. Використання електронних платформ для фіксації трудових відносин дозволяє мінімізувати бюрократію, підвищити прозорість та убезпечити права обох сторін [4, с. 3-5]

Отже, удосконалення договірного регулювання заробітної плати є необхідним кроком для підвищення ефективності трудових відносин в Україні. В умовах трансформації економіки та ринку

праці важливо перейти від формального укладення договорів до дійсно гнучкої, прозорої та орієнтованої на працівника системи оплати. Це можливо за умов активної участі держави, бізнесу та профспілок у соціальному діалозі, впровадження інноваційних механізмів винагороди та посилення контролю за дотриманням трудових прав. Тільки завдяки всебічному підходу можна сформуванати справедливую систему оплати праці, що відповідатиме вимогам сьогодення та гарантуватиме працівникам достойний рівень життя.

Список використаних джерел:

1. Богданович О.А. Ринок праці України: сьогодення та перспективи майбутнього. *Економічний простір*. №199. 2025. С. 139–143. <https://economic-prostir.com.ua/wp-content/uploads/2025/04/199-139-143-bogdanovych.pdf>
2. ILO. Labour relations and collective bargaining. *International Labour Office*, 2015. С. 1–30. https://www.ilo.org/wcms_409422.pdf
3. Eurofound. Impact of digitalisation on social dialogue and collective bargaining. *Eurofound*, 2020. С. 1–25. <https://www.eurofound.europa.eu/en/impact-digitalisation-social-dialogue-and-collective-bargaining>
4. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Tarifverträge. BMAS, 2023. С. 1–15. <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Tarifvertraege/tarifvertraege.html>