

## **РОЛЬ ДОДАТКОВИХ СОЦІАЛЬНИХ ПІЛЬГ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДОБРОБУТУ ПРАЦІВНИКІВ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**

**Владислав Олегович МАЗУРОВ,**

*аспірант Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

Роль додаткових соціальних пільг у забезпеченні добробуту працівників є ключовим аспектом сучасної соціальної політики. Ці заходи виходять за рамки обов'язкових мінімумів, встановлених трудовим законодавством, і спрямовані на підвищення якості життя працівників. Вони забезпечують додаткову підтримку, яка включає матеріальні та соціальні складові, сприяючи підвищенню загальної задоволеності працівників та створенню більш позитивного клімату на робочих місцях. Це, у свою чергу, позитивно впливає на продуктивність праці, знижує рівень стресу та збільшує рівень лояльності до роботодавця.

Під додатковими соціальними пільгами зазвичай розуміються заходи, які не передбачені законодавчими нормами, але надаються роботодавцем на добровільній основі. Це можуть бути програми медичного страхування, оплата навчання та підвищення кваліфікації, компенсація витрат на житло та транспорт, додаткові відпустки, а також можливості для гнучкого графіку роботи. Такі ініціативи дозволяють працівникам не лише зберегти свої фізичні та психологічні ресурси, але й отримувати підтримку в особистому розвитку, що є важливим для забезпечення високої мотивації та залучення до робочого процесу. Теоретичні засади дослідження додаткових соціальних пільг базуються на концепціях соціальної відповідальності бізнесу та принципах соціально орієнтованого менеджменту[1]. На думку багатьох дослідників, такі пільги є інструментом розвитку людського капіталу, оскільки вони стимулюють працівників до кращої роботи, підтримують їхнє здоров'я та добробут, а також сприяють розвитку позитивного соціального середовища на підприємстві. Теорія потреб Маслоу, зокрема, підкреслює важливість задоволення соціальних потреб працівників, таких як безпека та належність до колективу, що сприяє їхній професійній ефективності. Досвід розвинених країн свідчить про те, що додаткові соціальні пільги є ефективним інструментом для залучення та утримання висококваліфікованих фахівців. Наприклад, у країнах Європейського Союзу такі пільги включають не лише матеріальну допомогу, але й заходи щодо підтримки балансу між роботою та особистим життям, зокрема організацію місць для догляду за дітьми, гнучкий робочий графік та можливість віддаленої роботи[2]. Ці заходи мають позитивний вплив на зниження плинності кадрів, підвищення продуктивності та збереження корпоративної культури.

Правове регулювання додаткових соціальних пільг в Україні передбачає певні можливості для роботодавців щодо надання таких пільг. Водночас законодавство не завжди враховує сучасні потреби працівників та ринкові умови. Закони України, такі як "Про оплату праці" та "Про колективні

договори і угоди," визначають лише базові соціальні гарантії, тоді як роботодавцям надається можливість запроваджувати додаткові пільги через колективні угоди. Проте, механізми контролю за реалізацією таких угод потребують вдосконалення, що є одним із напрямків для подальшого розвитку соціальної політики держави. У сучасних умовах важливим є забезпечення доступу до додаткових соціальних пільг для всіх категорій працівників, незалежно від їхнього місця роботи чи сфери діяльності. Це дозволить знизити соціальну нерівність та сприяти підвищенню рівня добробуту вразливих груп населення. Особливо актуальним це питання є в умовах економічних криз та соціальних потрясінь, коли зростає потреба у соціальній підтримці. Серед пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання варто відзначити необхідність розробки чітких критеріїв для надання пільг, а також створення системи моніторингу їх використання, що дозволить уникнути зловживань[3]. Крім того, важливо розробити національну стратегію щодо стимулювання роботодавців до впровадження додаткових соціальних пільг, зокрема через систему податкових заохочень та державних програм підтримки бізнесу. Такий підхід дозволить створити сприятливі умови для розвитку соціально відповідального бізнесу та забезпечити стабільний розвиток ринку праці.

Підсумовуючи вище викладене можемо зробити висновок, що роль додаткових соціальних пільг у забезпеченні добробуту працівників є визначальною для підвищення соціальної захищеності та мотивації працівників. Вона сприяє не лише підвищенню ефективності роботи, але й зміцненню соціальної стабільності в державі загалом. Враховуючи сучасні виклики, необхідно спрямувати зусилля на розвиток інноваційних підходів до реалізації додаткових соціальних пільг та забезпечення їх доступності для всіх категорій працівників. Це дозволить досягти гармонійного розвитку ринку праці, підвищити рівень задоволеності працівників та забезпечити їхній добробут.

### **Список використаних джерел:**

1. Гиляка І. С. Принципи гендерної рівності у трудових правовідносинах. Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні. МВС України. Харків. ХНУВС. 2020. С. С. 277-280.
2. Лисицька Т. Г. До проблеми правової регламентації підстав виникнення та зміни трудових правовідносин державних службовців. Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні. Харків. ХНУВС. 2020. С. 303-307.
3. Черноус О. В. Гарантії трудових прав працівників під час масового вивільнення. Проблеми розвитку соціально-трудова прав та профспілкового руху в Україні. МВС України. Харків. ХНУВС. 2020. С. С. 248-252.