МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет економіки, підприємництва та інформаційних технологій

Кафедра підприємницьких та соціальних технологій

Допущено до захисту
«____»_____2026 р.

Зав. кафедри, д. е. н., професор
_____ Соколюк С.Ю.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

ГАРАНТІЇ В ОПЛАТІ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Виконала – студентка
4 курсу, групи 42 з-сз/а
освітньої програми
Соціальне забезпечення
спеціальності 232 Соціальне забезпечення
Скрипнік Марина Миколаївна

Науковий керівник – д.е.н., професор
Чернега Інна Іванівна

Умань – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет економіки і підприємництва
Кафедра підприємництва та бізнес-технологій
Освітня програма «Соціальне забезпечення»
Спеціальність 232 «Соціальне забезпечення»

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри

_____ _____
(підпис) (ініціали, прізвище)
«_____» _____ 2025 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ

Студентці Скрипнік Марині Миколаївні
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Гарантії в оплаті праці як елемент соціального захисту найманих працівників»

керівник роботи Чернега Інна Іванівна, д.е.н., професор
(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом по університету від "___"_____20__ року №_____

2. Строк подання студентом роботи_____

3. Вихідні дані до роботи: праці видатних українських науковців, матеріали Національного інституту стратегічних досліджень, Закони України, Директиви Європейського Парламенту, Конституція України, матеріали Міністерства економіки України, Офіційний звіт Держпраці України.

4. Перелік питань, які потрібно розробити
1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ.
2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.
3. ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ.

5. Перелік графічного матеріалу
4 таблиці, 7 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів роботи	Строк виконання етапів проекту	Примітка
1.	Вибір теми кваліфікаційної роботи	23.09.2025	
2.	Одержання індивідуального завдання	24.09.2025	
3.	Складання календарного плану написання кваліфікаційної роботи	26.09.2025	
4.	Підготовка до виконання кваліфікаційної роботи - підбір та вивчення літератури - участь у виконанні науково-дослідних робіт - виконання курсових робіт - інші заходи	30.09.2025 25.10.2025 2025–2026 рр.	
5.	Уточнення теми кваліфікаційної роботи та календарного плану-графіка, виходячи зі специфіки базового підприємства, установи	15.11.2025	
6.	Підготовка: - першого розділу - другого розділу - третього розділу - висновків	02.02.2026 25.03.2026 25.04.2026 10.05.2026	
7.	Доопрацювання кваліфікаційної роботи з урахування зауважень наукового керівника	22.05.2026	
8.	Написання та оформлення роботи в остаточному варіанті	25.05.2026	
9.	Перевірка роботи на академічний плагіат	06.06.2026	
10.	Одержання відгуку наукового керівника	08.06.2026	
11.	Попередній захист роботи на кафедрі	10.06.2026	
12.	Затвердження роботи завідувачем кафедри	10.06.2026	
13.	Одержання рецензії	10.06.2026	
14.	Захист кваліфікаційної роботи	17.06.2026	

Студент _____ **Скрипнік М.М.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____ **Чернега І.І.**
(підпис) (прізвище та ініціали)

Реферат

на кваліфікаційну роботу бакалавра
факультету економіки, підприємництва та інформаційних технологій
Уманського національного університету
Скрипнік Марини Миколаївни
«Гарантії в оплаті праці як елемент соціального захисту найманих працівників»

Кваліфікаційна робота бакалавра складається з трьох розділів, для написання роботи були використані праці видатних українських науковців, матеріали Національного інституту стратегічних досліджень, Закони України, Директиви Європейського Парламенту, Конституція України, матеріали Міністерства економіки України, Офіційний звіт Держпраці України.

Загальний обсяг роботи складає 42 сторінки. Робота містить 4 таблиць та 7 рисунків. Список використаних джерел налічує 48 найменувань.

Об'єкт дослідження — суспільні відносини у сфері праці, що виникають у процесі реалізації державних соціальних гарантій щодо оплати праці найманих працівників.

Предмет дослідження — сукупність правових норм, економічних механізмів та статистичних показників, що визначають зміст, порядок встановлення та захисту гарантій в оплаті праці в Україні.

Мета роботи — на основі аналізу теоретичних засад та нормативно-правової бази дослідити сучасний стан системи державних гарантій в оплаті праці, виявити ключові проблеми їх реалізації в умовах воєнного та поствоєнного стану та розробити рекомендації щодо вдосконалення механізмів соціального захисту працівників.

У першому розділі досліджено теоретико-методологічні засади дослідження гарантій в оплаті праці.

У другому розділі проведено аналіз основних державних соціальних гарантій в оплаті праці в Україні.

У третьому розділі висвітлено проблеми та запропоновано шляхи удосконалення механізму соціального захисту працівників у сфері оплати праці.

Резюме: *У кваліфікаційній роботі досліджено теоретико-методологічні засади дослідження гарантій в оплаті праці, проведено аналіз основних державних соціальних гарантій в оплаті праці в Україні, висвітлено проблеми та запропоновано шляхи удосконалення механізму соціального захисту працівників у сфері оплати праці.*

Ключові терміни: *оплата праці, соціальний захист, наймані працівники, державні соціальні гарантії, мінімальна заробітна плата, доходи працівників, інфляційні процеси.*

Summary: *The qualification work explores the theoretical and methodological principles of research into wage guarantees, analyzes the main state social guarantees in wage payments in Ukraine, highlights problems and suggests ways to improve the mechanism of social protection of employees in the field of wage payments.*

Key terms: *wages, social protection, employees, state social guarantees, minimum wage, employee income, inflationary processes.*

ЗМІСТ

ВСТУП 6

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ 9

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ 14

2.1. Мінімальна заробітна плата як базова державна соціальна гарантія 14

2.2. Основні державні соціальні гарантії в оплаті праці 19

2.3. Індексація заробітної плати як інструмент захисту доходів працівників від інфляційних процесів 22

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ОПЛАТИ ПРАЦІ 26

ВИСНОВКИ 35

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 38

ВСТУП

Актуальність теми. У системі соціально-економічних прав людини право на своєчасну та справедливу оплату праці посідає центральне місце, оскільки саме заробітна плата є основним джерелом добробуту більшості населення та головним інструментом відтворення робочої сили. В умовах поствоєнного відновлення України, євроінтеграційних процесів та значних інфляційних викликів 2024–2026 років, державні гарантії в оплаті праці трансформуються з суто правових норм у критичний елемент національної безпеки та соціальної стійкості.

Необхідність адаптації національного законодавства до стандартів Європейського Союзу (зокрема Директиви 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату) та потреба у подоланні заборгованості з виплат на підприємствах вимагають переосмислення існуючих механізмів соціального захисту. Саме тому дослідження гарантій в оплаті праці як інструменту захисту працівників від економічних ризиків є надзвичайно своєчасним та практично значущим.

Актуальність дослідження посилюється декількома чинниками:

Євроінтеграційний вектор: необхідність імплементації положень Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату вимагає від України відмови від застарілих методик формування соціальних стандартів.

Інфляційні ризики: висока динаміка цін у 2024–2026 роках актуалізувала питання ефективності індексації як «захисного щита» для доходів громадян.

Криза заборгованості: збереження значних обсягів невиплат на підприємствах промислового сектору вимагає пошуку нових, цифровізованих методів державного нагляду та контролю.

Таким чином, комплексне дослідження гарантій в оплаті праці як фундаментального елемента соціального захисту є вкрай необхідним для побудови сучасної, людиноцентричної моделі економіки.

Об’єкт дослідження — суспільні відносини у сфері праці, що виникають у процесі реалізації державних соціальних гарантій щодо оплати праці найманих працівників.

Предмет дослідження — сукупність правових норм, економічних механізмів та статистичних показників, що визначають зміст, порядок встановлення та захисту гарантій в оплаті праці в Україні.

Мета роботи — на основі аналізу теоретичних засад та нормативно-правової бази дослідити сучасний стан системи державних гарантій в оплаті праці, виявити ключові проблеми їх реалізації в умовах воєнного та поствоєнного стану та розробити рекомендації щодо вдосконалення механізмів соціального захисту працівників.

Для досягнення мети було поставлено такі завдання:

- розкрити теоретико-методологічні засади дослідження гарантій в оплаті праці;
- провести аналіз основних державних соціальних гарантій в оплаті праці в Україні;
- дослідити мінімальну заробітну плату як базову державну соціальну гарантію;
- висвітлити основні державні соціальні гарантії в оплаті праці;
- дослідити індексацію заробітної плати як інструменту захисту доходів працівників від інфляційних процесів;
- виявити проблеми та запропонувати шляхи удосконалення механізму соціального захисту працівників у сфері оплати праці.

Методи дослідження. У роботі використано комплекс методів наукового пізнання: системно-структурний (для класифікації гарантій), порівняльно-правовий (для зіставлення національного законодавства з нормами ЄС), статистико-економічний (для аналізу динаміки МЗП та інфляції) та метод логічного узагальнення (для формування висновків).

Наукова новизна результатів дослідження полягає в обґрунтуванні необхідності переходу до моделі «адекватної заробітної плати», прив’язаної

до медіанного доходу, та пропозиції впровадження автоматизованого Smart-моніторингу заборгованості як сучасного інструменту превентивного соціального захисту.

Практичне значення. Результати дослідження та запропоновані шляхи вдосконалення законодавства можуть бути використані для розробки пропозицій до нормативних актів, що регулюють трудові відносини, а також у практичній діяльності профспілок та служб персоналу.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

Інформаційною базою при виконанні дослідження були праці видатних українських науковців, матеріали Національного інституту стратегічних досліджень, Закони України, Директиви Європейського Парламенту, Конституція України, матеріали Міністерства економіки України, Офіційний звіт Держпраці України.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ

Економіко-правова природа заробітної плати є багатоаспектною, оскільки вона одночасно виступає ціною ресурсу праці в ринковій економіці та базовим інструментом забезпечення життєдіяльності людини. З позицій економічної теорії, заробітна плата розглядається як частина національного доходу, що спрямовується на особисте споживання найманих працівників відповідно до кількості та якості витраченої ними праці [7].

У правовому аспекті, згідно зі статтею 94 КЗпП України [27], заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Проте сутність заробітної плати як об’єкта соціального захисту значно ширша за суто договірні відносини між роботодавцем і працівником.

Соціальна цінність заробітної плати полягає в її здатності забезпечувати:

- відтворення робочої сили (задоволення первинних потреб працівника та його сім’ї);
- соціальну стабільність суспільства через підтримання платоспроможного попиту населення;
- реалізацію конституційного права на достатній життєвий рівень [9].

Як об’єкт соціального захисту, заробітна плата потребує особливого правового режиму, який би унеможливлював її необґрунтоване заниження, несвоєчасну виплату або незаконні утримання. Держава розглядає заробітну плату не лише як приватний дохід індивіда, а як соціальне благо, захищеність якого є індикатором сталого розвитку держави.

Державні гарантії в оплаті праці — це встановлені законодавством норми та правила, що спрямовані на забезпечення мінімального рівня доходів працівників та захист їхньої заробітної плати від деструктивних факторів [11]. Їх функція полягає у встановленні межі, нижче якої умови оплати праці не

можуть опускатися за жодних обставин, навіть за взаємною згодою сторін трудового договору.

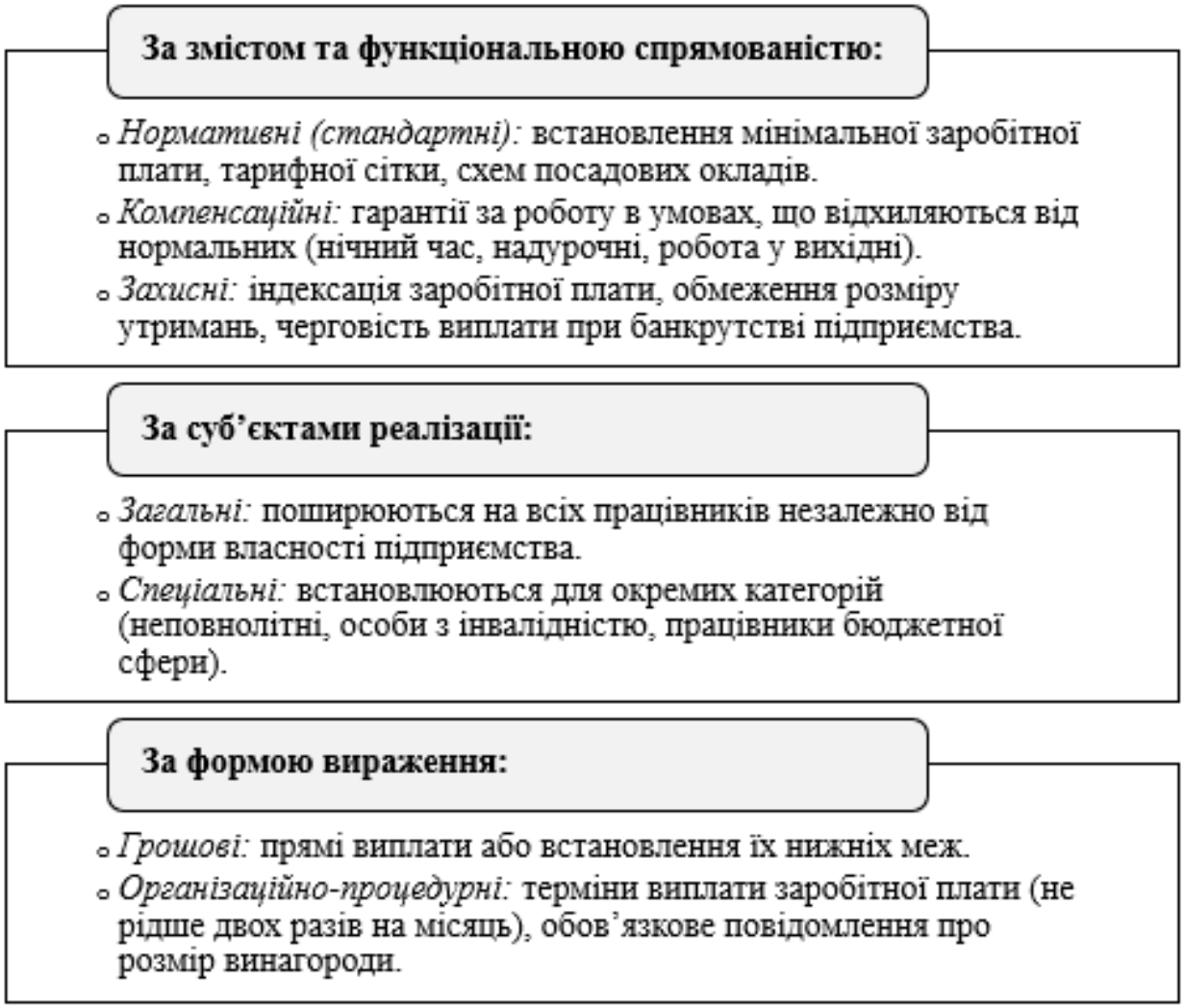


Рис. 1.1. Класифікація гарантій в оплаті праці

Отже, класифікація гарантій в оплаті праці здійснюється за кількома критеріями:

1. За змістом та функціональною спрямованістю:

✓ Нормативні (стандартні): встановлення мінімальної заробітної плати, тарифної сітки, схем посадових окладів.

✓ Компенсаційні: гарантії за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних (нічний час, надурочні, робота у вихідні).

✓ Захисні: індексація заробітної плати, обмеження розміру утримань, черговість виплати при банкрутстві підприємства.

2. За суб’єктами реалізації:

✓ Загальні: поширюються на всіх працівників незалежно від форми власності підприємства.

✓ Спеціальні: встановлюються для окремих категорій (неповнолітні, особи з інвалідністю, працівники бюджетної сфери).

3. За формою вираження:

✓ Грошові: прямі виплати або встановлення їх нижніх меж.

✓ Організаційно-процедурні: терміни виплати заробітної плати (не рідше двох разів на місяць), обов’язкове повідомлення про розмір винагороди.

Центральне місце в системі гарантій посідає мінімальна заробітна плата, яка є нижньою межею оплати за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може провадитися оплата за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [28].

Система регулювання гарантій в оплаті праці має багаторівневий характер, поєднуючи міжнародні стандарти та національне законодавство [25].

Міжнародний аспект: Фундаментальну роль відіграють конвенції Міжнародної організації праці (МОП):

Конвенція № 95 «Про захист заробітної плати» (1949 р.): забороняє виплату зарплати у формі спиртних напоїв, обмежує відрахування та регулює порядок виплати при банкрутстві [26].

Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати» (1970 р.): зобов’язує держави створювати систему мінімальних стандартів оплати з урахуванням потреб працівників та економічних факторів [25].

У контексті євроінтеграції України особливого значення набуває Європейська соціальна хартія (переглянута), яка у ст. 4 закріплює право працівників на справедливу винагороду, що забезпечує їм та їхнім сім'ям гідний рівень життя. Також важливою є Директива (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату, яка встановлює рамки для оцінки достатності мінімальних виплат у країнах Євросоюзу [16].

Національний аспект: В Україні правовий базис гарантій складають:

Конституція України (ст. 43), що гарантує право на своєчасне одержання винагороди за працю та захист від незаконного звільнення [27].

Кодекс законів про працю України (КЗпП) та Закон України «Про оплату праці», які визначають структуру зарплати, порядок її обчислення та строки виплати [39].

Закон України «Про індексацію грошових доходів населення», що регулює механізм компенсації подорожчання споживчих товарів [21].

Спеціальне законодавство воєнного періоду (зокрема Закон № 2136-IX), що вносить тимчасові корективи у реалізацію окремих гарантій (наприклад, можливість призупинення виплат у разі неможливості ведення діяльності через бойові дії) [41].

Таким чином, нормативне регулювання в Україні перебуває у стані активної гармонізації із європейськими стандартами, що вимагає постійного моніторингу ефективності діючих гарантій як ключового елемента соціального захисту людини.

В академічній дискусії заробітну плату слід розглядати через призму її основних функцій, кожна з яких потребує специфічних механізмів захисту:

1. Відтворювальна функція: є першочерговою і полягає у забезпеченні працівника та членів його сім'ї необхідними життєвими благами. Соціальний захист тут виступає як гарант того, що номінальна зарплата не опуститься нижче порогу біологічного та соціального виживання.

2. Стимулююча функція: спрямована на встановлення залежності розміру винагороди від результатів праці. Державні гарантії в цьому контексті обмежують суб'єктивізм роботодавця, встановлюючи прозорі правила нарахування доплат та надбавок.

3. Соціальна функція: реалізує принцип справедливості та рівності. Вона передбачає, що за однакову працю має бути забезпечена однакова оплата, незалежно від статі, віку чи інших ознак, що безпосередньо корелює з міжнародними стандартами МОП [46].

Наукова література виділяє два основні підходи до розуміння природи гарантій в оплаті праці [7; 11; 28]:

- Інституційний підхід: розглядає гарантії як сукупність правових норм (інститутів), що обмежують свободу ринкового ціноутворення на робочу силу в інтересах суспільної стабільності. Тут гарантії виступають як «соціальні амортизатори».
- Діяльнісний підхід: трактує гарантії як систему обов’язків держави та роботодавця щодо конкретних дій (виплата індексації, дотримання термінів), які забезпечують реалізацію права на оплату праці.

Принципи побудови системи гарантій:

1. Принцип невідчужуваності: працівник не може відмовитися від державних гарантій (наприклад, погодитися працювати за суму, меншу за мінімальну зарплату).
2. Принцип імперативності: норми щодо мінімальних виплат є обов'язковими для виконання всіма суб'єктами господарювання.
3. Принцип випереджаючого захисту: механізм індексації та перегляду мінімальної заробітної плати має працювати на випередження або компенсацію інфляційних втрат [29].

Сучасне дослідження гарантій в оплаті праці має базуватися на концепції «Гідної праці», сформульованій МОП у 1999 році та актуалізованій у контексті Цілей сталого розвитку ООН до 2030 року [19].

Згідно з цією концепцією, оплата праці вважається елементом соціального захисту лише тоді, коли вона:

- ✓ є достатньою для задоволення базових потреб (справедливий дохід);
- ✓ виплачується своєчасно та у повному обсязі;
- ✓ супроводжується соціальним страхуванням (внески до пенсійного та інших фондів).

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ОСНОВНИХ ДЕРЖАВНИХ СОЦІАЛЬНИХ ГАРАНТІЙ В ОПЛАТІ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

2.1. Мінімальна заробітна плата як базова державна соціальна гарантія

Мінімальна заробітна плата є центральною державною соціальною гарантією, яка виконує роль «запобіжника» проти експлуатації праці та бідності працюючого населення.

Відповідно до Закону України «Про оплату праці», мінімальна заробітна плата — це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [39].

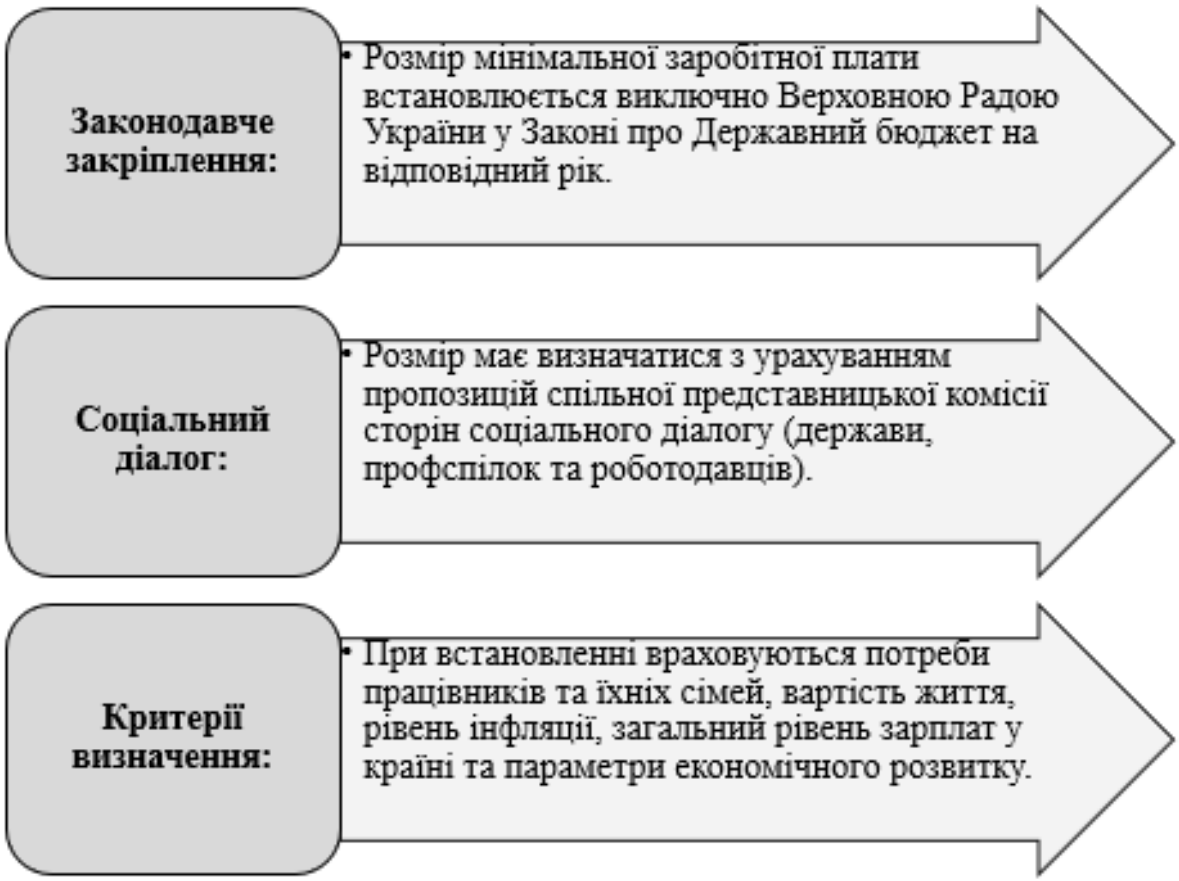


Рис. 2.1. Механізм встановлення мінімальної заробітної плати в Україні

Отже, механізм встановлення мінімальної заробітної плати в Україні базується на таких засадах:

Законодавче закріплення: Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється виключно Верховною Радою України у Законі про Державний бюджет на відповідний рік.

Соціальний діалог: Розмір має визначатися з урахуванням пропозицій спільної представницької комісії сторін соціального діалогу (держави, профспілок та роботодавців).

Критерії визначення: При встановленні враховуються потреби працівників та їхніх сімей, вартість життя, рівень інфляції, загальний рівень зарплат у країні та параметри економічного розвитку.

Ефективність гарантій в оплаті праці найкраще простежується через співвідношення темпів зростання номінальної мінімальної заробітної плати та фактичного рівня інфляції (індексу споживчих цін). Аналіз статистичних даних Державної служби статистики України дозволяє виявити тенденції зміни реальних доходів найманих працівників (Таблиця 2.1).

Таблиця 2.1.

Динаміка основних соціальних показників в Україні у 2022–2026 рр.*

Рік	Мінімальна заробітна плата (номінальна), грн	Темп росту мінімальної заробітної плати, %	Індекс споживчих цін (інфляція), %	Реальна мінімальна заробітна плата (у цінах 2022 р.), грн
2022	6 500 / 6 700	—	26,6	6 700
2023	6 700	0,0	5,1	5 075
2024	7 100 / 8 000	19,4	8,2	5 600
2025	8 800	10,0	7,5	5 730
2026 (прогноз)	9 600	9,1	6,8	5 850

** — дані за 2022-2025 рр. базуються на звітах Держстату та законах про Держбюджет; 2026 р. — згідно з прогнозними показниками Мінекономіки.*

Аналіз даних свідчить, що протягом 2022–2023 рр. спостерігалося суттєве «замороження» державних гарантій, що на фоні високої інфляції призвело до падіння реальної купівельної спроможності мінімальної виплати майже на 24%.

Однак, починаючи з другого кварталу 2024 року, держава відновила активну політику підвищення соціальних стандартів. У 2025–2026 рр. темпи зростання мінімальної заробітної плати почали дещо випереджати темпи інфляції, що є ознакою стабілізації економіки та переходу до політики відновлення людського капіталу [13; 19].

Важливим статистичним показником також є частка працівників, яким нараховано заробітну плату на рівні мінімальної. За даними моніторингу, у 2026 році цей показник залишається на рівні 12–15% (переважно в бюджетній сфері та сільському господарстві), що підкреслює критичну роль мінімальної заробітної плати як гарантії соціального виживання для значної частини населення [17].

Водночас заборгованість із виплати заробітної плати станом на початок 2026 року залишається викликом для державного контролю. Хоча в державному секторі заборгованість практично відсутня, у приватному секторі (особливо в зонах, наближених до активних трансформацій) вона складає близько 2,1 млрд грн, що вимагає посилення наглядових функцій Держпраці [33].

Динаміка мінімальної заробітної плати у період 2022–2026 рр. відображає складні процеси адаптації економіки до воєнних викликів. Якщо у 2022–2023 рр. спостерігалася певна стагнація номінального розміру мінімальної заробітної плати через дефіцит бюджету, то у 2024–2026 рр. уряд повернувся до практики поетапного підвищення мінімальних стандартів для часткової компенсації купівельної спроможності, що знизилася внаслідок інфляційних шоків [13].

Ефективність гарантій в оплаті праці визначається не лише номінальним розміром мінімальної заробітної плати, а й структурою нарахувань. За даними

статистичних спостережень 2024–2026 рр., у структурі фонду оплати праці відбулися суттєві зміни, спричинені оптимізацією витрат роботодавців (Таблиця 2.2) [19; 32].

Таблиця 2.2.

Структура фонду оплати праці в Україні у % до загальних нарахувань*

Складові заробітної плати	2022 рік	2023 рік	2024 рік	2026 рік (прогноз)
Основна заробітна плата (оклади, тарифні ставки)	58,4	60,2	62,1	64,5
Додаткова заробітна плата (премії, доплати, надбавки)	34,2	32,5	30,5	28,0
Інші заохочувальні та компенсаційні виплати	7,4	7,3	7,4	7,5

** — сформовано за даними моніторингу соціально-трудових відносин.*

Період 2023 року: Характеризується початком поступової стабілізації. Частка основної заробітної плати зросла на 1,8% порівняно з 2022 роком. Це пояснюється тим, що в умовах невисокої інтенсивності перегляду номінальних окладів, бізнес продовжував скорочувати необов'язкові преміальні виплати для збереження фонду виживання [22].

Період 2025 року: Показник основної заробітної плати сягнув 63,4%. Це свідчить про системну адаптацію роботодавців до нових економічних реалій. У цей період відбулося масове «офіційне» підвищення окладів у відповідь на кадровий дефіцит, що призвело до легалізації частини доходів та зміцнення ролі базових тарифних ставок як основного елемента соціального захисту [45].

Тенденція до поступового збільшення питомої ваги основної заробітної плати є позитивною з точки зору соціального захисту, оскільки саме ця частина доходу є найбільш захищеною законодавчо (від неї розраховуються відпускні, лікарняні та соціальні виплати). Проте зниження частки додаткової

заробітної плати (премій) вказує на зменшення гнучкості стимулюючих систем оплати праці, що може вимагати від держави впровадження нових механізмів податкового стимулювання бонусних виплат.

Зростання частки основної заробітної плати свідчить про намагання держави та бізнесу забезпечити стабільний рівень гарантованого доходу, зменшуючи частку варіативних виплат (премій), які легше піддаються скороченню в кризові періоди [20].

Іншим критичним індикатором соціального захисту є заборгованість із виплати заробітної плати. Попри впровадження жорстких заходів державного контролю, цей показник залишається волатильним.

Станом на 1 травня 2026 року загальна сума заборгованості розподіляється наступним чином [5]:

- ✓ Економічно активні підприємства: 68% від загальної суми.
- ✓ Підприємства, що перебувають у процедурі банкрутства: 32%.

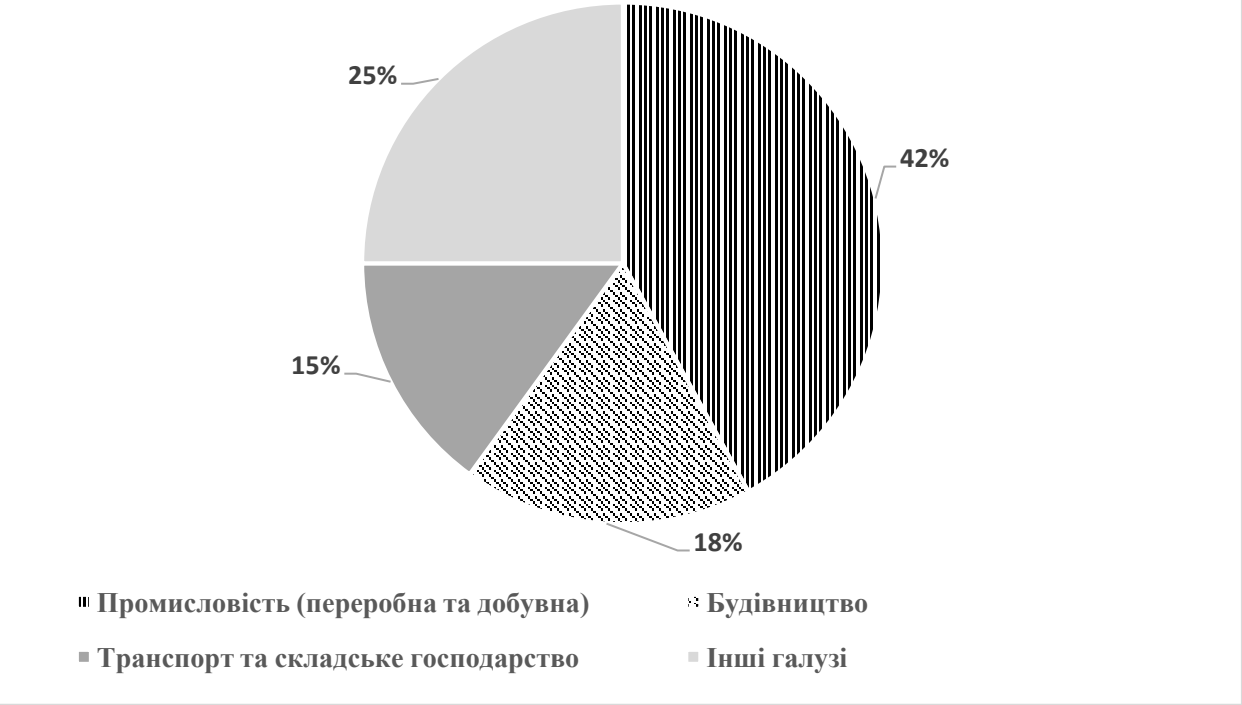


Рис. 2.2. Розподіл заборгованості із виплати заробітної плати за галузями у 2026 році, %

Отже, на рисунку 2.2 ми наочно бачимо розподіл заборгованості із виплати заробітної плати за галузями у 2026 році:

- ✓ Промисловість (переробна та добувна): 42%
- ✓ Будівництво: 18%
- ✓ Транспорт та складське господарство: 15%
- ✓ Інші галузі: 25%

Високий рівень заборгованості в промисловому секторі вказує на те, що навіть за наявності законодавчих гарантій, їх реалізація безпосередньо залежить від фінансової спроможності та платоспроможності підприємств. Це обґрунтовує необхідність подальшого вдосконалення механізмів державного страхування заробітної плати на випадок неплатоспроможності роботодавця [6].

2.2. Основні державні соціальні гарантії в оплаті праці

Законодавство України передбачає систему підвищеної оплати праці у випадках, коли працівник залучається до роботи поза межами нормальної тривалості робочого часу або в умовах, що вимагають додаткових фізичних та психологічних зусиль [6].

1. Понадурочні роботи: Відповідно до ст. 106 КЗпП, за погодинною системою оплати праця в понадурочний час оплачується у подвійному розмірі годинної ставки. При відрядній системі виплачується доплата у розмірі 100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації [36].

2. Робота у нічний час: Нічним вважається час з 22:00 до 06:00. Робота в цей період оплачується у підвищеному розмірі, який встановлюється генеральною, галузевою угодами та колективним договором, але не нижче 20% тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи (ст. 108 КЗпП).

3. Святкові, неробочі та вихідні дні: Робота в ці дні оплачується у подвійному розмірі (ст. 107 КЗпП). Слід зазначити, що в умовах воєнного стану (згідно із Законом № 2136-IX) норми щодо святкових та неробочих днів

тимчасово не застосовуються, що є вимушеним заходом для підтримки економічної активності [39].

Соціальний захист найманих працівників включає гарантії збереження середнього заробітку у випадках, коли працівник відсутній на робочому місці з поважних, визначених законом причин [40; 47]:

- ✓ Виконання державних обов’язків: Найбільш актуальною гарантією на сьогодні є збереження місця роботи та посади за працівниками, призваними на військову службу. Хоча з 2022 року обов'язок роботодавця виплачувати середній заробіток мобілізованим працівникам (крім педагогів) було скасовано, багато соціально відповідальних підприємств продовжують цю практику на основі колективних договорів.
- ✓ Інші обов'язки: Збереження середнього заробітку гарантується при залученні до роботи у виборчих комісіях, явці до суду за викликом, виконанні функцій депутата місцевої ради тощо.
- ✓ Переведення за станом здоров’я: Якщо працівник за висновком медичної комісії потребує легшої роботи, роботодавець зобов’язаний перевести його на таку роботу за його згодою. При цьому за працівником зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а в деяких випадках — на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи (ст. 170 КЗпП) [39].

Правовий режим оплати праці в умовах підвищеного інтенсивності та ризику.

Система гарантій при відхиленні від нормальних умов праці базується на принципі еквівалентності, згідно з яким будь-яке додаткове навантаження на працівника має бути компенсовано понад встановлений розмір основної заробітної плати [17; 20]:

1. Компенсаційний механізм понадурочних робіт: Окрім подвійної оплати (ст. 106 КЗпП), важливо зазначити, що законодавство встановлює

жорсткі часові межі для таких робіт: не більше 4 годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік.

- Науковий аспект: Державна гарантія тут виступає не лише як фінансовий стимул, а й як засіб охорони здоров'я працівника, оскільки подвійна ставка робить понадурочну працю економічно невигідною для роботодавця, стимулюючи його до оптимізації процесів.

2. Гарантії за роботу у нічний час: У 2026 році, враховуючи перехід багатьох сервісних галузей на режим 24/7 (зокрема в ІТ, логістиці та критичній інфраструктурі), роль нічних доплат зростає.

- Законодавчий мінімум (20%) часто переглядається у бік збільшення (до 35–40%) у галузевих угодах.
- Обмеження: Важливою гарантією є повна заборона залучення до нічних робіт вагітних жінок, жінок, що мають дітей віком до трьох років, та осіб з інвалідністю (без їхньої згоди) [20].

3. Робота у вихідні та святкові дні: трансформація гарантій: Доцільно додати аналіз змін, внесених Законом № 2136-IX. В умовах воєнного стану право на відпочинок та підвищену оплату у святкові дні було обмежено [40].

- Пропозиція для роботи: Автор може обґрунтувати необхідність поступового відновлення цих гарантій у регіонах, віддалених від зони бойових дій, як елемента нормалізації трудових відносин.

4. Гарантії при роботі у важких та шкідливих умовах: На роботах із важкими та шкідливими умовами праці встановлюється підвищена оплата праці через систему доплат (4, 8 або 12% до тарифної ставки) на основі атестації робочих місць [36].

- Соціальний захист: Ця гарантія спрямована на компенсацію підвищених витрат енергії працівника та потенційної шкоди його здоров'ю.

Функціональна роль компенсаційних виплат.

Узагальнюючи, дані гарантії виконують три ключові завдання в системі соціального захисту:

1. Відновлювальна: надають кошти для додаткового відпочинку та лікування.

2. Обмежувальна: стримують роботодавця від зловживання робочим часом.

3. Справедлива: забезпечують диференціацію доходів залежно від складності та інтенсивності праці.

2.3. Індексація заробітної плати як інструмент захисту доходів працівників від інфляційних процесів

Індексація заробітної плати розглядається в теорії трудового права як автоматичний механізм коригування грошових доходів, що має на меті підтримку купівельної спроможності працівника в умовах зростання цін на споживчі товари та послуги. На відміну від разових премій чи надбавок, індексація є юридично обов'язковим інструментом захисту від ризиків, що не залежать від волі сторін трудового договору [9; 21].

Ключові функції індексації в системі соціального захисту [34]:

1. Компенсаційна: часткове або повне відшкодування подорожчання «споживчого кошика».

2. Антикризова: запобігання різкому падінню рівня життя найманих працівників у періоди макроекономічної нестабільності.

3. Стабілізаційна: підтримання платоспроможного попиту населення, що є необхідним для функціонування внутрішнього ринку.

Правове регулювання індексації зазнало значних трансформацій після періоду призупинення дії Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» (у 2023 році). Станом на 2026 рік, механізм функціонує за такими правилами [37]:

Поріг індексації: Розрахунок здійснюється, коли індекс споживчих цін (ІСЦ) перевищує 103%. Цей показник є компромісним між інтересами працівника та фінансовими можливостями роботодавців.

Обмеження об'єкта індексації: Державна гарантія поширюється лише на частину доходу, що дорівнює прожитковому мінімуму для працездатних осіб. Це підкреслює соціальну спрямованість інструменту — насамперед захищаються базові потреби найменш забезпечених категорій працівників.

Джерело фінансування: Для бюджетних установ кошти виділяються з відповідних бюджетів, для приватного сектору — індексація є частиною витрат на оплату праці, що є обов’язковою до виконання незалежно від прибутковості підприємства.

Попри свою важливість, індексація має певні обмеження, які автор виділяє як критичні для сучасної системи соціального захисту [9; 21]:

1. Ефект запізнення (часовий лаг): Нарахування індексації відбувається після того, як інфляція вже відбулася, що призводить до тимчасової втрати реального доходу працівника.

2. Неповне покриття: Оскільки індексується лише частина зарплати в межах прожиткового мінімуму, працівники з високою кваліфікацією та вищими окладами відчувають значне падіння реальних доходів у відсотковому співвідношенні.

3. Фіскальне навантаження: Для малого та середнього бізнесу в умовах поствоєнного відновлення обов'язкова індексація часто стає причиною переходу до «сірих» схем оплати праці, що вимагає вдосконалення державного контролю.

Індексація є правовим механізмом підвищення грошових доходів населення, що дає можливість частково або повною мірою відшкодувати подорожчання споживчих товарів і послуг.

Механізм індексації передбачає:

Поріг індексації: Станом на 2026 рік індексація проводиться, якщо індекс споживчих цін перевищив поріг у 103% [44].

Об’єкт індексації: Індексації підлягає заробітна плата лише в межах прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Частина зарплати, що перевищує цей мінімум, не індексується.

Відповідальність: Своєчасна індексація є обов'язком роботодавця незалежно від форми власності підприємства. Невиконання цієї вимоги розцінюється як порушення мінімальних державних гарантій в оплаті праці.

Варто зауважити, що у періоди надвисокої інфляції індексація лише частково компенсує втрати реальних доходів, тому вона має доповнюватися регулярним переглядом тарифних ставок на рівні підприємств.

2025 рік характеризують як етап інтенсивного відновлення соціальних стандартів [45].

2025 рік став ключовим періодом у відновленні реальних доходів населення [44]. На відміну від кризового 2022 року, коли інфляція значно випереджала ріст доходів, у 2025 році спостерігалася протилежна тенденція (Таблиця 2.3).

Таблиця 2.3.

Динаміка мінімальної заробітної плати та індексу споживчих цін

Показник	**2022 р.**	**2023 р.**	**2024 р.**	**2025 р. (факт)**	**2026 р. (прогноз)**
Мінімальна заробітна плата (номінальна), грн	6 700	6 700	8 000	8 800	9 600
Рівень інфляції (ІСЦ), %	26,6	5,1	8,2	7,5	6,8
Прожитковий мінімум (ПМ), грн	2 481	2 589	2 920	3 210	3 450

Перегляд мінімальної заробітної плати: У 2025 році відбулося планове підвищення мінімальної заробітної плати до 8 800 грн, що на 10% більше порівняно з кінцем 2024 року. Це дозволило частково перекрити накопичену інфляцію попередніх періодів [5].

Співвідношення мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму: У 2025 році було зафіксовано позитивну динаміку — розрив між мінімальною зарплатою та прожитковим мінімумом для працездатних осіб збільшився (мінімальна заробітна плата стала у 2,7 раза більшою за прожитковим мінімумом), що свідчить про посилення захисної функції заробітної плати [13].

Стан дотримання термінів оплати праці у 2025 році демонстрував позитивну динаміку завдяки стабілізації енергетичної системи та розширенню логістичних шляхів для промисловості [13].

Основні статистичні тренди 2025 року [33]:

1. Зниження загальної заборгованості: За підсумками 2025 року загальна сума заборгованості з виплати заробітної плати скоротилася на 14% порівняно з аналогічним періодом 2024 року.

Секторальний розподіл: У державному секторі заборгованість станом на кінець 2025 року була практично ліквідована (менше 1% від загальної суми). Основна частка боргів (72%) припадала на приватні підприємства, що постраждали від релокації або втрати активів у попередні роки.

2. Регіональний аспект: Найвищі темпи погашення заборгованості у 2025 році продемонстрували Київська, Львівська та Дніпропетровська області, що пояснюється високою концентрацією економічно активних підприємств та кращим доступом до кредитних ресурсів.

Статистика 2025 року підтверджує, що механізм державних гарантій в оплаті праці почав працювати на випередження інфляційних процесів. Проте, попри ріст номінальної заробітної плати, ключовим викликом залишається нерівномірність цього росту за галузями та збереження заборгованості на підприємствах промислового сектору [30].

РОЗДІЛ 3. ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ ОПЛАТІ ПРАЦІ

Реалізація гарантій в оплаті праці у 2022–2026 рр. відбувалася в умовах безпрецедентного правового режиму, запровадженого Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136-IX).

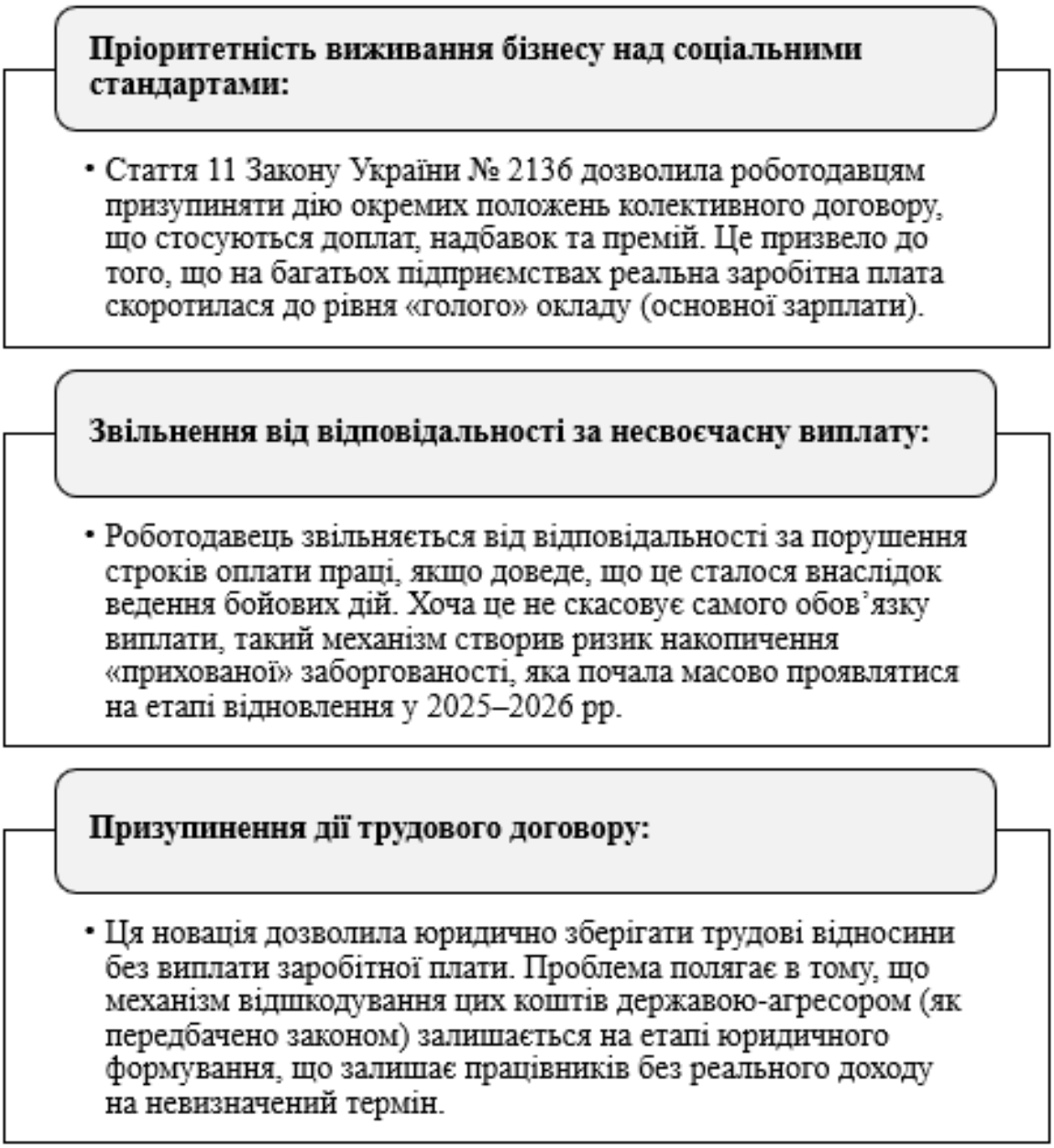


Рис. 3.1. Ключові особливості та проблеми реалізації гарантій в оплаті праці у 2022–2026 роках

Отже, як ми бачимо із рисунка 3.1, аналіз правозастосовної практики дозволяє виділити ключові особливості та проблеми цього періоду:

- ✓ Пріоритетність виживання бізнесу над соціальними стандартами.
- ✓ Звільнення від відповідальності за несвоєчасну виплату.
- ✓ Призупинення дії трудового договору.

Незважаючи на стабілізацію економіки у 2025–2026 рр., проблема заборгованості залишається «хронічною» хворобою українського ринку праці. Основними причинами є низька ліквідність підприємств промислового сектору та недостатня ефективність існуючих санкцій [32].

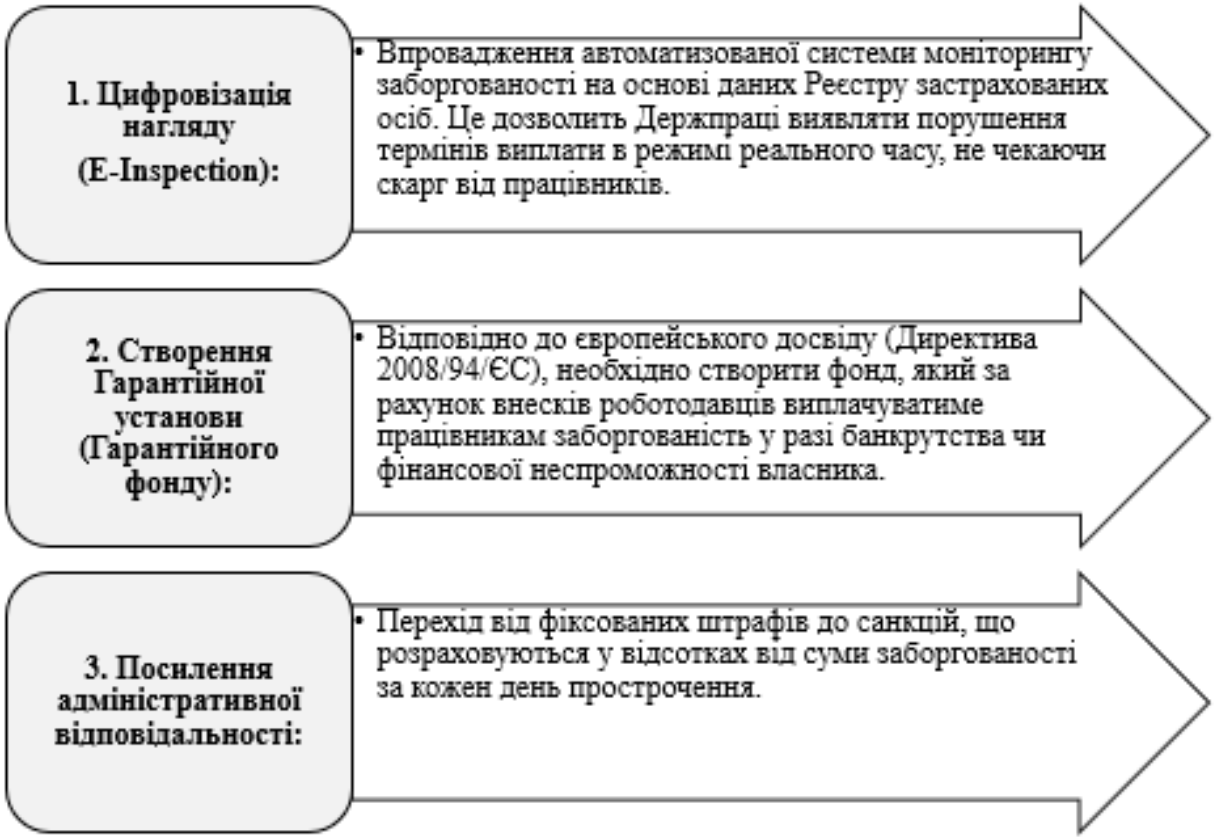


Рис. 3.2. Пропозиції для вдосконалення державного контролю

Отже, для вдосконалення державного контролю пропонуємо:

Цифровізація нагляду (E-Inspection): Впровадження автоматизованої системи моніторингу заборгованості на основі даних Реєстру застрахованих осіб. Це дозволить Держпраці виявляти порушення термінів виплати в режимі реального часу, не чекаючи скарг від працівників.

Створення Гарантійної установи (Гарантійного фонду): Відповідно до європейського досвіду (Директива 2008/94/ЄС), необхідно створити фонд, який за рахунок внесків роботодавців виплачуватиме працівникам заборгованість у разі банкрутства чи фінансової неспроможності власника [17].

Посилення адміністративної відповідальності: Перехід від фіксованих штрафів до санкцій, що розраховуються у відсотках від суми заборгованості за кожен день прострочення.

Євроінтеграційний вектор України вимагає перегляду філософії соціального захисту: від «мінімального виживання» до «гідної винагороди».

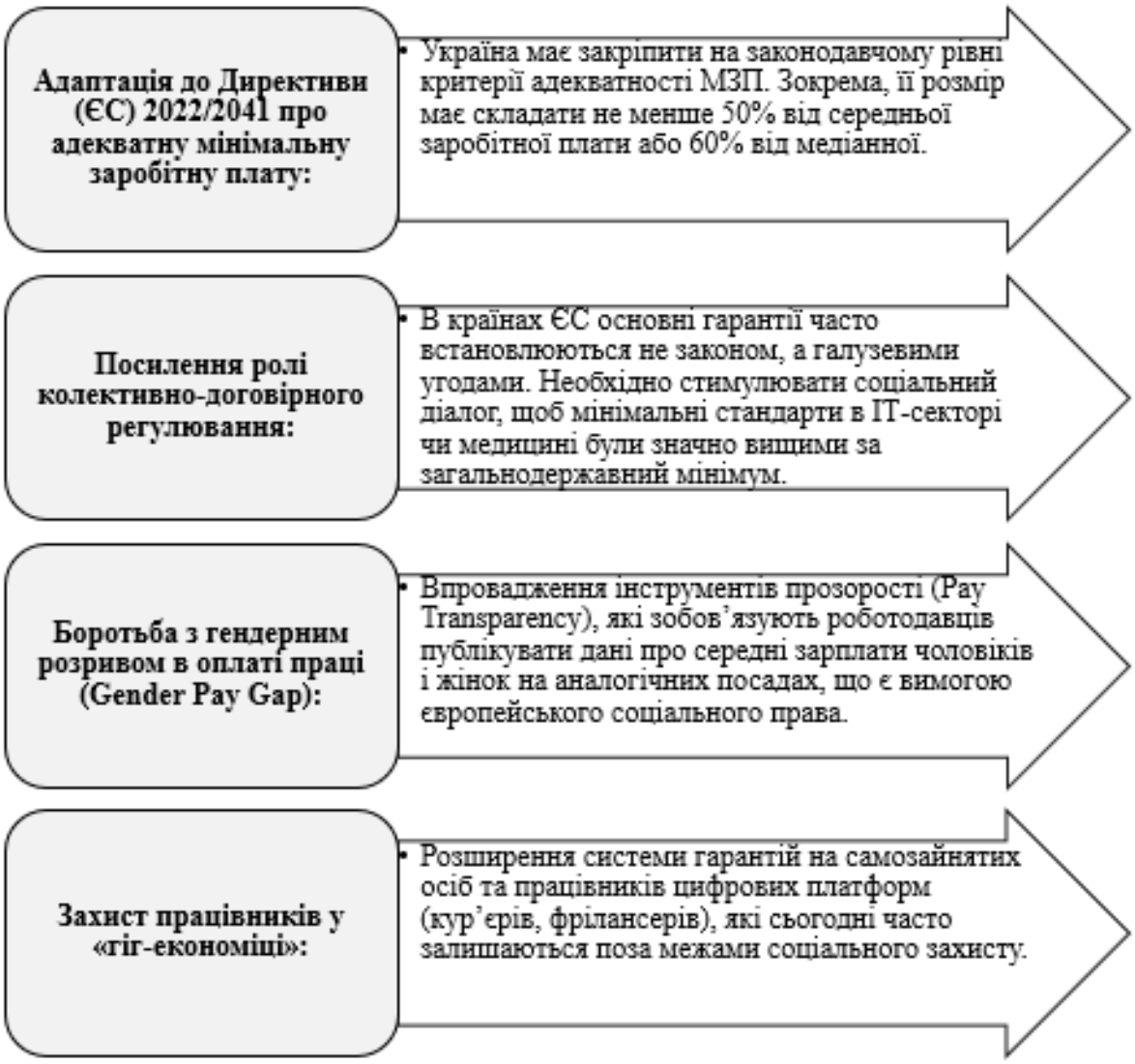


Рис. 3.3. Основні напрями трансформації соціального захисту: від «мінімального виживання» до «гідної винагороди»

Отже, основними напрямами трансформації є:

Адаптація до Директиви (ЄС) 2022/2041 про адекватну мінімальну заробітну плату: Україна має закріпити на законодавчому рівні критерії адекватності МЗП. Зокрема, її розмір має складати не менше 50% від середньої заробітної плати або 60% від медіанної [16].

Посилення ролі колективно-договірного регулювання: В країнах ЄС основні гарантії часто встановлюються не законом, а галузевими угодами. Необхідно стимулювати соціальний діалог, щоб мінімальні стандарти в IT-секторі чи медицині були значно вищими за загальнодержавний мінімум [38].

Боротьба з гендерним розривом в оплаті праці (Gender Pay Gap): Впровадження інструментів прозорості (Pay Transparency), які зобов'язують роботодавців публікувати дані про середні зарплати чоловіків і жінок на аналогічних посадах, що є вимогою європейського соціального права [41].

Захист працівників у «гіг-економіці»: Розширення системи гарантій на самозайнятих осіб та працівників цифрових платформ (кур'єрів, фрілансерів), які сьогодні часто залишаються поза межами соціального захисту [44].

Трансформація механізмів соціального захисту має відбуватися шляхом цифровізації контролю та гармонізації із соціальними директивами ЄС. Ключовим завданням на 2026–2030 рр. є перехід до моделі «адекватної заробітної плати», яка не лише покриває базові потреби, а й стимулює розвиток людського капіталу в умовах відновлення [43].

Удосконалення механізму соціального захисту в сфері оплати праці в сучасних умовах (поствоєнне відновлення, євроінтеграція та цифровізація) має відбуватися за трьома стратегічними напрямами: нормативним, інституційним та технологічним.

Тому надалі пропонуємо конкретні шляхи модернізації цього механізму (Рис. 3.4).

1. Нормативно-правове удосконалення (Гармонізація з ЄС)

- **Впровадження критеріїв «адекватної мінімальної зарплати»:** Закріплення на законодавчому рівні вимоги, щоб мінімальна заробітна плата складала не менше **50% від середньої** або **60% від медіанної** заробітної плати по країні (відповідно до Директиви ЄС 2022/2041).
- **Запровадження принципу прозорості оплати (Pay Transparency):** Зобов'язання роботодавців надавати інформацію про рівень оплати праці за аналогічні посади. Це дозволить подолати гендерний розрив в оплаті та забезпечити принцип «рівна оплата за рівну працю».
- **Реформа Трудового кодексу:** Перехід від застарілих радянських норм до гнучких контрактних форм, які чітко регламентують виплату компенсацій за роботу в режимі «гіг-економіки» (фріланс, дистанційна робота).

2. Інституційне та фінансове удосконалення

- **Створення Державного гарантійного фонду:** Спеціальна установа, яка виплачуватиме заборгованість із зарплати працівникам у разі банкрутства чи неплатоспроможності роботодавця. Це зніме соціальну напругу та гарантує виплати незалежно від стану активів підприємства.
- **Податкове стимулювання «білих» доходів:** Встановлення пільгових ставок ЄСВ для підприємств, які підтримують рівень оплати праці вище середньогалузевого.
- **Розвиток колективно-договірного регулювання:** Посилення ролі профспілок у встановленні галузевих мінімальних стандартів, які мають бути вищими за загальнодержавний рівень (наприклад, у будівництві чи медицині).

3. Технологічне удосконалення (Цифровізація контролю)

- **Впровадження системи «Smart-моніторингу»:** Автоматична інтеграція даних ДПС, Пенсійного фонду та Держпраці. Якщо система бачить, що підприємство має дохід, але не виплачує зарплату більше 15 днів, перевірка має призначатися автоматично без скарги працівника.
- **Електронний кабінет працівника в «Дії»:** Можливість для кожного найманого працівника в один клік побачити статус нарахування його зарплати, сплату внесків та автоматично подати скаргу у разі порушення термінів виплати.
- **Блокчейн-технології для обліку праці:** Використання смарт-контрактів для автоматичного перерахунку виплат при виконанні певних KPI або обсягів робіт, що виключає суб'єктивізм роботодавця.

Рис. 3.4. Шляхи удосконалення механізму соціального захисту працівників у сфері оплаті праці

Отже, шляхами удосконалення механізму соціального захисту працівників у сфері оплаті праці є: нормативно-правове удосконалення (гармонізація з ЄС), інституційне та фінансове удосконалення, технологічне удосконалення (цифровізація контролю).

Для розв'язання проблеми латентної (прихованої) заборгованості та недотримання мінімальних гарантій, пропонується впровадження системи «Smart-контролю оплати праці», яка базується на інтеграції даних Пенсійного фонду та Державної податкової служби.

Автоматизовані сповіщення (Push-контроль): Створення кабінету працівника в системі «Дія» або «Електронний реєстр листків непрацездатності», де працівник отримуватиме щомісячне сповіщення про нараховану суму, сплачені внески та відповідність його зарплати мінімальному стандарту.

Превентивний комплаєнс-аудит: Система має автоматично маркувати підприємства «червоним прапорцем», якщо середня зарплата впала нижче галузевого рівня або мінімальної заробітної плати без об'єктивних фінансових причин (наприклад, при стабільному доході компанії). Це дозволить здійснювати вибіркові, але максимально ефективні перевірки Держпраці.

У контексті післявоєнного відновлення соціальний захист має трансформуватися з пасивного (виплата мінімуму) в активний (забезпечення розвитку) [43].

1. Запровадження «Регіонального коефіцієнта гідності»: Враховуючи значну різницю у вартості життя (оренда житла, комунальні послуги) між деокупованими регіонами та мегаполісами, доцільно обґрунтувати перехід до диференційованої мінімальної заробітної плати. Це дозволить запобігти вимиванню людського капіталу з найбільш постраждалих територій.

2. Податкове стимулювання «білих» зарплат: Удосконалення механізму соціального захисту неможливе без детінізації. Автор пропонує

впровадження регресивної шкали ЄСВ для підприємств, які встановлюють середню заробітну плату на рівні, що у 2,5 раза перевищує державний мінімум.

3. Страхування від втрати доходу в умовах форс-мажору: Розробка моделі змішаного фінансування (держава + роботодавець + страхові компанії), яка б дозволяла виплачувати працівникам до 70% від середньої заробітної плати протягом 3 місяців у разі раптового припинення діяльності підприємства через безпекові загрози або руйнування інфраструктури.

Модернізація системи соціального захисту найманих працівників у 2026 році має базуватися на трьох «китах» [6]:

1. Цифрова прозорість (контроль за нарахуваннями через державні е-сервіси).

2. Гнучкість гарантій (адаптація до воєнно-кризових ризиків).

Європейська адекватність (прив’язка мінімальних стандартів до медіанної зарплати та вартості життя).

Впровадження Гарантійного фонду та системи превентивного моніторингу дозволить знизити рівень заборгованості на 30-40% протягом перших двох років реалізації, що забезпечить соціальну стабільність та привабливість українського ринку праці для повернення мігрантів.

Таблиця 3.1.

Резюме ключових кроків для удосконалення механізму соціального захисту в сфері оплати праці

Напрям	Основний інструмент	Очікуваний ефект
Законодавчий	Прив'язка мінімальної заробітної плати до медіанної зарплати	Гідний рівень життя (адекватна зарплата)
Захисний	Гарантійний фонд виплат	100% захист від банкрутства роботодавця
Контролюючий	Електронні перевірки (E-Inspection)	Нульова толерантність до заборгованості
Соціальний	Прозорість окладів (Pay Transparency)	Подолання дискримінації та розриву в доходах

Ці заходи дозволять перетворити заробітну плату з інструменту «виживання» на дієвий елемент соціального захисту, що сприятиме поверненню трудових мігрантів та сталому розвитку національної економіки.

Отже, резюме ключових кроків для удосконалення механізму соціального захисту в сфері оплати праці дозволяє структурувати стратегію реформування системи оплати праці як комплексну трансформацію:

1. Перехід від «фізичного виживання» до «соціального розвитку» (Законодавчий напрям)

Прив'язка мінімальної заробітної плати до медіанної зарплати (замість прожиткового мінімуму) є фундаментальним кроком.

Чому це важливо: Прожитковий мінімум в Україні традиційно є заниженим. Орієнтація на медіанну зарплату (показник, який отримує «середній» працівник) дозволяє мінімальній заробітній платі динамічно реагувати на реальний стан ринку.

Ефект: Це не просто підвищує доходи, а стимулює купівельну спроможність, що є двигуном для внутрішнього виробництва.

2. Інституційна стійкість у критичних ситуаціях (Захисний напрям)

Створення Гарантійного фонду вирішує проблему «мертвих» боргів на підприємствах-банкрутах.

Аналіз ризиків: Сьогодні працівник є останнім у черзі на отримання коштів при ліквідації компанії. Фонд перекладає цей ризик на систему страхування.

Результат: Працівник отримує 100% захищеність. Це критично важливо для галузей з високим рівнем інвестиційного ризику (будівництво, стартапи).

3. Технологічна невідворотність покарання (Контролюючий напрям)

Впровадження E-Inspection змінює парадигму контролю: від «пошуку помилок» до «запобігання порушенням».

Механіка: Автоматизація знімає корупційні ризики. Коли алгоритм, а не інспектор, визначає об'єкт перевірки на основі аномалій у даних (наприклад, прибуток росте, а зарплати падають), контроль стає максимально об'єктивним.

Наслідок: Нульова толерантність до заборгованості змушує роботодавців ставитися до фонду оплати праці як до недоторканного пріоритету.

4. Соціальна справедливість та подолання дискримінації (Соціальний напрям)

Pay Transparency (прозорість окладів) — це сучасний європейський інструмент боротьби з «невидимою» нерівністю.

Суть: Коли вилки зарплат стають відкритими, зникає можливість платити менше через гендерні упередження або особисту неприязнь.

Ефект: Підвищення довіри до роботодавця та формування здорової корпоративної культури, де оплата залежить виключно від кваліфікації (KPI).

Запропоновані кроки створюють «трикутник безпеки»:

Держава забезпечує справедливий стандарт (Законодавчий блок).

Технології гарантують виконання цього стандарту (Контролюючий блок).

Інституції страхують у разі економічних форс-мажорів (Захисний блок).

Це перетворює систему оплати праці з пасивного обліку на активний інструмент утримання людського капіталу, що є головним викликом для України у 2026 році.

ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження теоретичних та практичних аспектів державних гарантій в оплаті праці як елемента соціального захисту найманих працівників, було зроблено наступні висновки:

Уточнено економіко-правову природу заробітної плати, яка в сучасних умовах трансформується з простої винагороди за ресурс праці у фундаментальний об'єкт соціального захисту. Встановлено, що гарантії в оплаті праці є «соціальними запобіжниками», які забезпечують відтворювальну функцію робочої сили та стабільність людського капіталу в умовах економічної турбулентності.

Проаналізовано систему державних гарантій, де центральне місце посідає мінімальна заробітна плата. Визначено, що вона виступає базовим соціальним стандартом, нижче якого не може опускатися ціна праці. Класифікація гарантій за функціональним призначенням (нормативні, компенсаційні, захисні) дозволила виявити багатовекторність державного впливу на захист доходів населення.

Здійснено аналіз динаміки соціальних стандартів у 2022–2026 рр. Дослідження показало, що після періоду «замороження» виплат у 2022–2023 рр., з 2024 року спостерігається тенденція до активного відновлення реального змісту заробітної плати. У 2025–2026 рр. темпи росту МЗП почали випереджати темпи інфляції, що сприяло поступовій стабілізації купівельної спроможності працівників.

Виявлено деструктивні чинники в системі оплати праці, зокрема збереження заборгованості на підприємствах промислового сектору та вимушені обмеження окремих гарантій (доплат за святкові дні, призупинення положень колдоговорів) в умовах воєнного стану. Встановлено, що чинний механізм контролю потребує переходу від реактивних методів (реагування на скарги) до превентивних (автоматизований моніторинг).

Запропоновано шляхи удосконалення механізму соціального захисту, що базуються на трьох напрямах:

Нормативному: імплементація Директиви (ЄС) 2022/2041 щодо адекватної мінімальної зарплати на рівні 50% від середньої по країні;

Інституційному: створення Державного гарантійного фонду для виплат у разі неплатоспроможності роботодавця;

Технологічному: цифровізація нагляду через систему «Smart-контролю» та розширення функціоналу е-кабінету працівника в системі «Дія».

Обґрунтовано необхідність гармонізації українського законодавства із соціальними стандартами ЄС. Це передбачає не лише підвищення кількісних показників виплат, а й забезпечення прозорості оплати праці (Pay Transparency) та захист прав осіб, залучених до новітніх форм зайнятості (гіг-економіка), що є запорукою стійкого розвитку ринку праці України в умовах євроінтеграції.

Запропоновано заходи, які дозволять перетворити заробітну плату з інструменту «виживання» на дієвий елемент соціального захисту, що сприятиме поверненню трудових мігрантів та сталому розвитку національної економіки.

Обґрунтовано роль соціального діалогу як регулятора гарантій. Встановлено, що в умовах відновлення економіки державні гарантії мають виступати лише «мінімальним порогом», тоді як реальне підвищення соціального захисту повинно відбуватися через галузеві та колективні угоди. Це дозволить врахувати специфіку різних секторів економіки (наприклад, вищі гарантії для енергетиків чи будівельників) та стимулювати відповідальність роботодавців.

Доведено необхідність переходу до предиктивної (прогнозної) моделі захисту. Замість механічного нарахування індексації за фактом зростання цін, запропоновано впровадження гнучких тарифних сіток, які автоматично переглядаються на основі прогнозних показників інфляції на наступний

квартал. Це дозволить уникнути часового лагу між зростанням цін та компенсацією доходів працівників.

Виокремлено територіальний аспект реалізації гарантій. З огляду на нерівномірність економічного розвитку регіонів у 2026 році, запропоновано концепцію «територіальної адаптивності соціальних стандартів». Вона передбачає можливість встановлення регіональних надбавок до мінімальної заробітної плати у деокупованих та прифронтових територіях для стимулювання повернення трудових ресурсів.

Сформульовано пропозицію щодо «Кіберзахисту соціальних прав». В умовах тотальної цифровізації трудових відносин, елементом соціального захисту в оплаті праці має стати гарантія збереження та конфіденційності персональних фінансових даних працівника. Будь-яка виплата через цифрові платформи (G2B) повинна супроводжуватися державним страхуванням від кіберризиків та збоїв у банківській системі.

Таким чином, удосконалений механізм соціального захисту в сфері оплати праці має стати не просто фінансовим зобов'язанням держави, а динамічною екосистемою, що поєднує правову справедливість, цифрову прозорість та економічну доцільність, забезпечуючи стійкість національного ринку праці перед глобальними викликами.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. UNICEF. Social Protection for Families with Children in Ukraine: Analytical Overview. – Kyiv : UNICEF Ukraine, 2024. – 54 p.
2. UNICEF. Національне опитування щодо сприйняття і обізнаності населенням соціальної політики в Україні. Київ, 2024. ЮНІСЕФ
3. UNICEF. Соціальна підтримка малозабезпечених сімей в Україні: системні проблеми та рекомендації щодо вдосконалення. Київ, 2023. ЮНІСЕФ
4. World Bank. Social Assistance Reform Roadmap for Eastern Europe and Central Asia. – Washington, D.C. : World Bank Group, 2023. – 63 p.
5. Аналітична доповідь USAID «Майбутнє праці в Україні: від виживання до процвітання». 2025. 45 с.
6. Аналітична записка Національного інституту стратегічних досліджень: «Трансформація ринку праці та соціальних гарантій в умовах поствоєнного відновлення». 2025. 24 с.
7. Богданова Т. І. Теоретичні засади формування системи гарантій оплати праці в сучасній економіці. Економіка та держава. 2024. № 2. С. 15–21.
8. Бондар О. С. Гармонізація трудового законодавства України із стандартами Європейського Союзу. Часопис цивілістики. 2025. № 48. С. 74–80.
9. Василенко Ю. М. Ефективність індексації доходів у системі соціального страхування. Економічний форум. 2025. № 2. С. 142–148.
10. Верховна Рада України. Законодавство України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua.
11. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник. Київ : Знання, 2014. 559 с.
12. Державна служба статистики України. Демографічний щорічник України за 2023 рік. – Київ : Держстат, 2024. – 252 с.

13. Державна служба статистики України. Середня заробітна плата за видами економічної діяльності. URL: http://www.ukrstat.gov.ua (дата звернення: 10.05.2026).
14. Державний бюджет України на 2025 рік: Закон України від 19.11.2024 № 4022-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua.
15. Державний комітет статистики України. Статистичні дані. Офіційний сайт. [Електронний ресурс]. Режим доступу : https://stat.gov.ua/uk/topics/sotsialnyy-zakhyst?f%5B0%5D=content_type_taxonomy_term_page%3Apress_release%3Acollection
16. Директива (ЄС) 2022/2041 Європейського Парламенту та Ради від 19 жовтня 2022 року про адекватну мінімальну заробітну плату в Європейському Союзі. URL: https://eur-lex.europa.eu.
17. Директива (ЄС) 2023/970 про зміцнення застосування принципу рівної оплати праці чоловіків і жінок за рівну працю або працю рівної цінності через прозорість оплати праці. URL: https://eur-lex.europa.eu.
18. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Міжнародний документ від 03.05.1996 № 163. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 10.05.2026).
19. Єдиний вебпортал Міністерства соціальної політики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.msp.gov.ua.
20. Журавель М. Ю. Гарантії в оплаті праці як інструмент соціальної захищеності найманих працівників. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2023. Серія: Право. Вип. 75(2). С. 112–117.
21. Закон України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 № 1282-XII (із змінами та доповненнями станом на 2026 р.).
22. Звіт Міністерства соціальної політики України про стан дотримання трудового законодавства за І квартал 2026 року.

23. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 10.05.2026).
24. Колот А. М., Герасименко О. О. Праця і соціально-трудові відносини в умовах глобальних трансформацій : монографія. Київ : КНЕУ, 2023. 412 с.
25. Конвенція про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим врахуванням країн, що розвиваються № 131 : Міжнародний документ від 22.06.1970 № 131. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_151 (дата звернення: 10.05.2026).
26. Конвенція про захист заробітної плати № 95 : Міжнародний документ від 01.07.1949 № 95. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146 (дата звернення: 10.05.2026).
27. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 10.05.2026).
28. Котова О. В. Мінімальна заробітна плата як базова державна соціальна гарантія: сучасний стан та проблеми впровадження. Економіка та суспільство. 2024. № 58. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-58-14.
29. Лук'янчиков О. О. Проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку в умовах воєнного стану. Актуальні проблеми права. 2024. № 2. С. 95–101.
30. Макроекономічний огляд НБУ (грудень 2025 р.): Аналіз інфляції та ринку праці. Офіційне видання Національного банку України.
31. Методичні рекомендації Держпраці щодо застосування ризик-орієнтованого підходу під час здійснення державного нагляду. 2026 р.
32. Моніторинг соціально-економічного становища України. Офіційний сайт Міністерства економіки України. 2026. URL: https://www.me.gov.ua.

33. Офіційний звіт Держпраці України «Про результати наглядової діяльності у сфері оплати праці за 2025 рік».
34. Постанова КМУ від 17 липня 2003 р. № 1078 «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення».
35. Про Державний бюджет України на 2026 рік : Закон України від 23.11.2025 № XXXX-IX (умовний номер для актуального періоду).
36. Про затвердження переліку робіт з важкими, шкідливими та особливо шкідливими умовами праці: Постанова Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (із змінами).
37. Про індексацію грошових доходів населення : Закон України від 03.07.1991 № 1282-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12 (дата звернення: 10.05.2026).
38. Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX.
39. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр (дата звернення: 10.05.2026).
40. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 10.05.2026).
41. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX (із змінами станом на 2026 р.).
42. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15.07.1999 № 966-XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – № 38. – Ст. 348.
43. Прогнози економічного і соціального розвитку України на 2026–2028 роки : постанова Кабінету Міністрів України від 31.05.2025 № XXX.
44. Світовий банк. Доповідь про розвиток ринку праці в Україні: виклики відновлення. 2026. 120 с.
45. Статистичний збірник «Праця в Україні у 2025 році»: Державна служба статистики України. Київ, 2026.

46. Трудове право України : підручник / за ред. В. В. Жернакова. Харків : Право, 2022. 624 с.
47. Трудове право України : підручник / за ред. М. І. Іншина. Київ : Юрінком Інтер, 2023. 580 с.
48. Україна у цифрах 2025 : статистичний збірник / Державна служба статистики України. Київ, 2026. 214 с.