

**Трудове право**

**УДК 349.3**

**DOI** <https://doi.org/10.5281/zenodo.17181178>

**Міжнародно-правові та європейські стандарти у сфері оплати праці:  
вдосконалення національного законодавства в контексті післявоєнного  
відновлення**

**Омельянчик Сергій Володимирович,**

кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного та  
адміністративного права, Запорізький національний університет,  
м. Запоріжжя, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-0982-4853>

**Пелех Ія Василівна,**

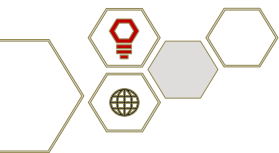
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри цивільного права  
Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, Україна,  
<https://orcid.org/0000-0002-7896-688X>

**Писаренко Сергій Юрійович,**

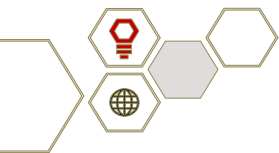
аспірант, кафедра конституційного та адміністративного права,  
Запорізький національний університет,  
м. Запоріжжя, <https://orcid.org/0009-0004-3979-6496>

**Прийнято: 08.09.2025 | Опубліковано: 23.09.2025**

**Анотація.** У статті здійснено комплексний аналіз міжнародно-правових та європейських стандартів у сфері оплати праці з урахуванням перспектив їх імплементації до національного законодавства України в умовах післявоєнного відновлення. **Метою** дослідження є обґрунтування необхідності модернізації вітчизняної нормативно-правової бази у сфері



трудових відносин шляхом наближення її до положень конвенцій Міжнародної організації праці, Європейської соціальної хартії та актів Європейського Союзу. **Методологія** дослідження ґрунтується на поєднанні порівняльно-правового методу, системного аналізу, структурно-функціонального підходу та вивчення практики Європейського суду з прав людини, що дозволило виявити як переваги, так і недоліки чинного національного регулювання. **Результати** дослідження свідчать, що чинні механізми визначення, гарантування та захисту права на справедливую оплату праці в Україні потребують суттєвого вдосконалення, оскільки не повною мірою відповідають міжнародним стандартам. Зокрема, встановлено, що національна правова система недостатньо регламентує питання рівності в оплаті праці, прозорості механізмів визначення мінімальної заробітної плати, захисту від затримки виплат та контролю за їх своєчасністю. З'ясовано, що гармонізація законодавства у сфері трудових прав із нормами права ЄС є не лише умовою євроінтеграційного процесу, а й ключовим чинником забезпечення соціальної стабільності у період післявоєнної відбудови. У **висновках** наголошено, що вдосконалення національного законодавства у сфері оплати праці має ґрунтуватися на поєднанні міжнародних стандартів із внутрішніми соціально-економічними реаліями. Запропоновано напрями реформування: посилення ролі колективно-договірного регулювання, запровадження більш дієвих механізмів соціального діалогу, створення ефективної системи нагляду та контролю за дотриманням трудових прав, а також розвиток правової культури у сфері оплати праці. Акцентовано на необхідності нормативного закріплення гарантій, що відповідали б принципам соціальної справедливості, забезпечували прозорість механізмів оплати виконаної роботи та сприяли формуванню довіри працівників до суб'єктів державної політики та інституцій ринку праці в контексті процесів національного відновлення.



**Ключові слова:** соціальні гарантії, трудові права, трудові відносини, соціальний діалог, європейська інтеграція.

**International and European standards in the field of remuneration:  
improvement of national legislation in the context of post-war recovery**

**Sergiy Omel'yanchyk,**

Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of  
Constitutional and Administrative Law, Zaporizhia National University,  
Zaporizhia, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-0982-4853>

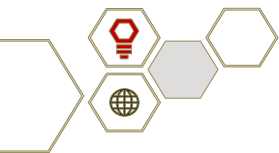
**Iia Pelekh,**

Candidate in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of  
Civil Law, Zaporizhia National University, Zaporizhia, Ukraine,  
<https://orcid.org/0000-0002-7896-688X>

**Serhii Pysarenko,**

PhD Student, Department of Constitutional and Administrative Law, Zaporizhzhia  
National University, Zaporizhzhia, Ukraine,  
<https://orcid.org/0009-0004-3979-6496>

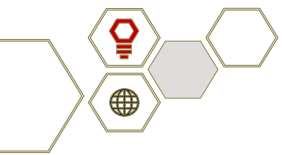
**Abstract.** The article provides a comprehensive analysis of international legal and European standards in the field of remuneration, taking into account the prospects for their implementation in Ukraine's national legislation during the post-war recovery period. The **purpose** of the study is to substantiate the need for modernization of the national regulatory framework in the field of labor relations by approximating it to the provisions of the International Labour Organization conventions, the European Social Charter, and the acts of the European Union. The research **methodology** is based on a combination of the comparative legal method,



system analysis, structural and functional approaches, and the study of the case law of the European Court of Human Rights, which enabled the identification of both the strengths and shortcomings of the current national regulation. The **study's** results indicate that the existing mechanisms for determining, guaranteeing, and protecting the right to fair remuneration in Ukraine require significant improvement, as they do not fully comply with international standards. In particular, it was found that the national legal system insufficiently regulates issues of equality in remuneration, transparency of mechanisms for determining the minimum wage, protection against delayed payments, and mechanisms for monitoring their timeliness. It has been established that the harmonization of labor law with EU standards is not only a condition of the European integration process but also a key factor in ensuring social stability during post-war reconstruction. The **conclusions** emphasize that the improvement of national legislation in the field of remuneration should be based on the combination of international standards with internal socio-economic realities. The proposed directions of reform include strengthening the role of collective bargaining regulation, introducing more effective mechanisms of social dialogue, establishing an efficient system of supervision and control over the observance of labor rights, and promoting a culture of law in the sphere of remuneration. Special attention is drawn to the need for legislative consolidation of guarantees that would comply with the principles of social justice, ensure transparency of remuneration mechanisms, and increase employees' trust in state and employer institutions during the country's recovery process.

**Keywords:** social guarantees, labor rights, labor relations, social dialogue, European integration.

**Постановка проблеми.** Забезпечення права на справедливу та своєчасну оплату праці становить фундаментальну основу соціальної політики демократичної держави та виступає ключовим чинником стабілізації суспільних відносин у період постконфліктного відновлення. В умовах

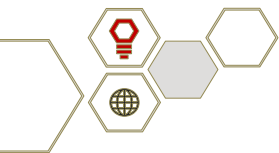


повномасштабної війни в Україні та актуалізації завдань післявоєнної реконструкції, дана проблема набуває особливого значення. Ефективність реалізації трудових гарантій визначає не лише рівень соціального добробуту населення, а й сприяє відновленню довіри громадян до суб'єктів державної політики та інституцій ринку праці, що є критично важливим для консолідації суспільства та сталого розвитку країни.

Попри наявність базових нормативних положень у чинному законодавстві, національна система регулювання оплати праці характеризується фрагментарністю та недостатньою відповідністю міжнародно-правовим і європейським стандартам. Залишається актуальними комплекс проблем, пов'язаних із забезпеченням гендерної та професійної рівності в оплаті праці, прозорістю процедур визначення мінімальної заробітної плати, ефективністю контролю за своєчасністю її виплат, а також із необхідністю посилення відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників.

З огляду на викладене, постає науково-практична потреба у всебічному аналізі відповідності українського трудового законодавства міжнародним та європейським зобов'язанням, а також у розробленні рекомендацій щодо його модернізації. Предметом дослідження є визначення ключових напрямів удосконалення національної нормативно-правової бази у сфері оплати праці з урахуванням стандартів Міжнародної організації праці (МОП), положень Європейської соціальної хартії та норм права Європейського Союзу (ЄС).

Це дослідження має вагоме наукове значення, оскільки сприяє розвитку теоретичних засад адаптації трудового законодавства України до міжнародних правових норм. Водночас воно має й практичну цінність – у контексті формування конкретних пропозицій, спрямованих на підвищення рівня правових гарантій працівників, забезпечення принципів соціальної справедливості та створення передумов для сталого соціально-економічного розвитку держави у післявоєнний період.

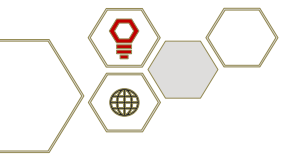


**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблематика забезпечення міжнародно-правових та європейських стандартів у сфері оплати праці посідає важливе місце у сучасних наукових розвідках, що зумовлено як інтеграційними процесами України до ЄС, так і потребами економічного відновлення у післявоєнний період.

Значна увага у науковій літературі приділяється питанням гармонізації національного трудового законодавства з правом ЄС. Зокрема, С. Омелянчик [1] аналізує процес адаптації актів ЄС у сфері праці до українських реалій, наголошуючи на необхідності уніфікації базових трудових гарантій. У спільному дослідженні С. Омелянчика, О. Старчук та С. Писаренка [2] розглянуто міжнародно-правове регулювання праці громадян України за кордоном, що набуває особливої актуальності в умовах зростання трудової міграції. Окремі аспекти захисту прав найманих працівників в умовах дистанційної зайнятості висвітлено у публікації О. Аліменка та С. Омелянчика [3], де акцентовано на викликах, пов'язаних із новими формами організації праці.

Конституційні та правові засади гідної оплати трудової діяльності аналізує В. Фрідманська [4], яка наголошує на необхідності посилення гарантій реалізації конституційного права на працю. Схожу проблематику, з акцентом на соціальну функцію трудового права у період євроінтеграційних змін, порушує О. Москаленко [5]. Своєю чергою, К. Довбиш [6] аналізує принципи правового регулювання оплати праці в Україні.

З позицій соціальної політики держави питання гідної оплати праці розглядає Ю. Марченко [7], яка акцентує на необхідності посилення соціальних гарантій. В. Теліченко [8] наголошує на необхідності адаптації національного законодавства України до міжнародних стандартів оплати праці та забезпечення прав працівників у післявоєнний період. Я. Мельник [9] підкреслює вплив міжнародних стандартів на національне законодавство та важливість гармонізації внутрішніх норм із європейськими вимогами для



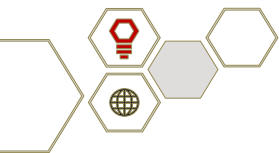
ефективного й справедливого механізму оплати праці. Т. Маньгора та А. Мелешин [10] досліджують відповідальність за порушення законодавства про оплату праці в умовах воєнного стану, приділяють особливу увагу дотриманню норм національного законодавства та їх відповідності міжнародним стандартам. О. Цимбал, Я. Стафійчук та В. Пилипів [11] розглядають інституційне середовище оплати праці в Україні, аналізують чинні механізми регулювання, фактори, що стримують забезпечення принципів гідної праці, та обґрунтовують напрями вдосконалення державної політики у сфері трудових відносин.

М. Райко [12] акцентує увагу на глобальних тенденціях правового регулювання оплати праці. На міжнародному рівні Л. Кулачок-Тітова та І. Пахомова [13] аналізують стандарти зайнятості та національний досвід їх застосування. Особливості імплементації міжнародно-правових актів ООН щодо праці у національне законодавство України досліджують Д. Пляцушок, І. Крив'як та О. Олексів [14].

В. Крохмаль та О. Пархоменко-Куцевіл [15] порівнюють національні стандарти оплати праці з європейськими, зазначаючи, що частка заробітної плати у ВВП України значно нижча, ніж у розвинених країнах, і підкреслюючи необхідність приведення законодавства у відповідність до міжнародних та європейських стандартів для підвищення соціальної значущості праці в контексті ефективності післявоєнного економічного відновлення.

Проведений огляд засвідчує багатовекторність досліджень – від теоретико-правового аналізу концепції гідної праці та конституційних гарантій до прикладних аспектів дистанційної зайнятості, трудової міграції та організації трудової діяльності в умовах воєнного стану. Водночас залишаються недостатньо опрацьованими питання оновлення механізмів оплати праці у післявоєнний період з урахуванням імплементації директив ЄС, забезпечення економічної стабільності та соціальної справедливості.





**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** Попри наявність значної кількості наукових праць, присвячених питанням трудових прав та міжнародних соціальних стандартів, окремі аспекти, що стосується саме сфери оплати праці у контексті післявоєнного відновлення України, залишається недостатньо опрацьованими. Зокрема, бракує комплексного дослідження щодо адаптації національного законодавства до положень Європейської соціальної хартії та конвенцій МОП у частині забезпечення рівності в оплаті праці, прозорості механізмів визначення мінімальної заробітної плати та гарантій своєчасності її виплати. Недостатньо уваги також приділено аналізу практики Європейського суду з прав людини щодо захисту трудових прав і можливості її інтеграції в українську правову систему.

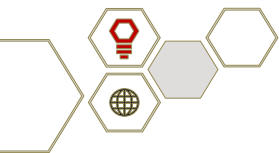
Вивчення цих аспектів є важливим не лише для формування цілісного бачення системи оплати праці, а й для практичного вдосконалення законодавства у сфері трудових відносин. Метою дослідження є виявлення прогалин у чинному правовому регулюванні, обґрунтування потреби його модернізації та розроблення рекомендацій, що забезпечать узгодження українського законодавства з міжнародно-правовими та європейськими стандартами.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою дослідження є комплексний науково-правовий аналіз міжнародних та європейських стандартів у сфері оплати праці з урахуванням потреби їх імплементації в національне законодавство України в умовах післявоєнного відновлення.

Актуальність теми зумовлюється необхідністю посилення соціальних гарантій, формування ефективних механізмів контролю за своєчасною виплатою заробітної плати та забезпечення прозорості у визначенні її мінімального рівня, що безпосередньо впливає на соціальну стабільність і економічний розвиток держави.

Завдання дослідження:



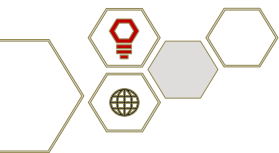


- проаналізувати міжнародні та європейські стандарти у сфері оплати праці та визначити їхнє значення для національної правової системи України;
- дослідити прогалини чинного законодавства України щодо регулювання заробітної плати та гарантій своєчасності її виплати;
- вивчити практику Європейського суду з прав людини у сфері захисту трудових прав та оцінити можливості її застосування в українському правовому полі;
- обґрунтувати напрями модернізації національного законодавства у сфері оплати праці з урахуванням міжнародно-правових зобов'язань та соціально-економічних реалій післявоєнного періоду;
- розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів соціального діалогу, посилення ролі колективно-договірного регулювання та забезпечення ефективного контролю за дотриманням трудових прав.

Запропоновані завдання відображають логіку дослідження та забезпечують формування цілісного бачення шляхів удосконалення правового регулювання у сфері оплати праці з орієнтацією на міжнародні стандарти та вимоги європейської інтеграції.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасний стан українського законодавства у сфері оплати праці свідчить про суперечність між конституційними гарантіями гідної винагороди та реальними механізмами їх реалізації в умовах воєнних і післявоєнних викликів. Конституція України закріплює право кожного на достатній життєвий рівень, що включає належну заробітну плату, водночас економічна криза, спричинена війною, а також потреба інтеграції до ЄС посилюють проблему відповідності національної правової системи міжнародним і європейським стандартам.

У цьому контексті міжнародні стандарти у сфері трудових відносин набувають особливого значення, оскільки вони закріплюють загальновизнані соціальні норми, визначають права людини на працю, їхній зміст і механізми реалізації, а також передбачають контроль з боку міжнародних інституцій. Ці



стандарти є результатом узгоджених рішень на універсальному рівні (ООН), спеціалізованому (МОП) та регіональному (ЄС, Рада Європи). У післявоєнний період, коли актуалізується завдання відновлення економіки та соціальної сфери, їхня імплементація у національне законодавство стає ключовою умовою стабільності ринку праці та забезпечення соціальної справедливості.

Фундаментальними міжнародними орієнтирами для вдосконалення українського законодавства у сфері оплати праці залишаються акти МОП, зокрема Конвенція № 95 «Про охорону заробітної плати» та Конвенція № 131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати». Їхні положення спрямовані на закріплення принципів своєчасної та повної виплати заробітної плати, а також на визначення критеріїв адекватності її мінімального розміру. Попри поступову імплементацію норм міжнародних трудових актів у національне законодавство, практика їх застосування залишається вибірковою, що знижує ефективність правового регулювання та потребує подальшої гармонізації з європейськими стандартами, особливо в умовах післявоєнного відновлення [14, с. 527].

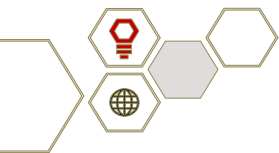
У цьому контексті необхідним є комплексне поєднання міжнародно-правових норм із національним досвідом правового регулювання. Ключовим завданням є формування збалансованої системи, яка гарантуватиме не лише формальне закріплення трудових прав, а й реальний доступ до гідної праці в умовах післявоєнної економіки [13, с. 125].

Міжнародні трудові стандарти у сфері оплати праці становлять систему норм, що охоплюють ключові аспекти трудових відносин (табл. 1).

**Таблиця 1**

Ключові міжнародно-правові стандарти у сфері оплати праці

| Документ                              | Рік  | Ключові положення                                                                                | Значення для України                                 |
|---------------------------------------|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Загальна декларація прав людини (ООН) | 1948 | Право на справедливу винагороду, що забезпечує гідне існування працівника та його сім'ї (ст. 23) | Базове закріплення концепції справедливої винагороди |



| Документ                                                     | Рік                | Ключові положення                                                                                         | Значення для України                                                                        |
|--------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права | 1966 (ратиф. 1973) | Право на справедливі умови праці, рівну оплату за працю рівної цінності, достатній рівень життя (ст. 6–7) | Норми імплементовано у національне законодавство, однак застосування залишається вибіркоким |
| Конвенції МОП № 95, № 100, № 131                             | 1949–1970          | Захист заробітної плати, рівна оплата праці чоловіків і жінок, встановлення мінімальної заробітної плати  | Україна приєдналася, проте існують проблеми практичної реалізації                           |

Джерело: узагальнено авторами на основі [14; 16; 17]

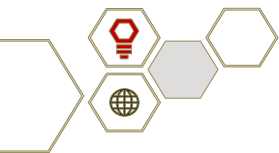
Наведені міжнародні документи закріплюють базові принципи оплати праці та трудових прав, що становлять основу для їх подальшої конкретизації у європейських стандартах. Для України вони виконують функцію орієнтирів у процесі гармонізації національного трудового законодавства з міжнародними нормами, а також у контексті післявоєнного відновлення.

У науковій літературі послідовно підкреслюється необхідність узгодження українського законодавства з актами ЄС [2, с. 16]. Адаптація національного трудового законодавства до європейських директив у сфері праці має не лише юридичний, а й соціально-економічний вимір, оскільки створює передумови для підвищення конкурентоспроможності робочої сили.

Впровадження європейських стандартів реалізації права на працю в Україні потребує системної реформи вітчизняної правової політики, зокрема у напрямі недопущення дискримінації та вдосконалення механізмів соціального діалогу [6, с. 205].

У процесі адаптації українського законодавства до європейських норм важливо враховувати ключові акти ЄС та Ради Європи, що встановлюють стандарти гідної винагороди, рівності оплати та захисту трудових прав. Головною метою цих стандартів є забезпечення справедливої винагороди трудової діяльності, належного рівня соціального захисту та рівних можливостей для всіх працівників, зокрема у контексті інтеграції України до європейського правового простору (табл. 2).

**Таблиця 2**



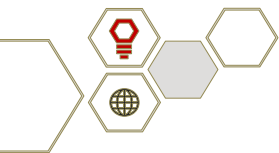
## Ключові положення європейських стандартів у сфері оплати праці

| Документ                                                                    | Рік                | Основні положення                                                                                                                                                                  | Значення для України                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Європейська соціальна хартія (переглянута)                                  | 1996 (ратиф. 2006) | Право на справедливу винагороду, що забезпечує достатній життєвий рівень; підвищена оплата понаднормової роботи; рівна оплата праці чоловіків і жінок за роботу однакової цінності | Орієнтир для соціальних реформ і гармонізації з міжнародними стандартами                                                                  |
| Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників | 1989               | Забезпечення справедливої заробітної плати; законодавчо визначені обмеження відрахувань із заробітної плати; гарантії достатніх засобів існування для працівника та його сім'ї     | Сприяє соціальній стабільності та інтеграції у європейський ринок праці                                                                   |
| Директива ЄС 2022/2041 «Про адекватну мінімальну заробітну плату»           | 2022               | Встановлення критеріїв адекватності мінімальної заробітної плати; поширення на всіх працівників із трудовим договором; розвиток механізмів колективних переговорів                 | Орієнтир для формування національної політики щодо мінімальної заробітної плати; акцентує на потребі адаптації українського законодавства |
| Рішення Суду ЄС щодо Директиви 2022/2041                                    | 2025               | Визначено межі повноважень ЄС у регулюванні національної оплати праці; пріоритет національного законодавства                                                                       | Вказівка для України щодо врахування суверенітету при імплементації європейських норм                                                     |

Джерело: узагальнено авторами на основі [18; 19; 20; 21]

Таблиця 2 засвідчує, що європейські стандарти спрямовані на забезпечення справедливої винагороди та соціального захисту працівників, водночас визначаючи межі регулювання національного законодавства. Для України ці нормативи є ключовим орієнтиром у процесі гармонізації трудового права, що набуває особливого значення в умовах післявоєнного відновлення. Разом із тим адаптація має здійснюватися з урахуванням європейських положень та збереженням національної специфіки.

У сучасних умовах гідна оплата праці розглядається як одна з основних конституційних гарантій, що потребує конкретизації через чіткі механізми нормативного забезпечення, прозорість нарахувань і подолання тіньових схем [4, с. 103]. У науковій літературі наголошується, що в Україні принцип гідної оплати праці здебільшого залишається на декларативному рівні, що зумовлює



необхідність його практичного впровадження у соціальній політиці та правозастосовній практиці [7, с. 57].

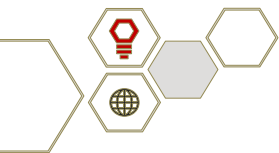
Загальносвітові тенденції регулювання заробітної плати поступово зміщуються від встановлення мінімальних стандартів до формування комплексних систем, орієнтованих на підвищення якості умов праці. Для України у післявоєнний період такий підхід має особливе значення, оскільки матеріальна винагорода без належних соціальних гарантій і розвитку інститутів соціального захисту не забезпечує повноцінного відновлення людського капіталу [12, с. 79].

З огляду на це, ефективна реалізація принципів гідної праці в Україні можлива лише за умови системного впровадження міжнародних правових стандартів та кращих європейських практик. Важливим кроком у цьому напрямі стало прийняття Програми гідної праці для України на 2020–2024 рр., яка визначає три стратегічні пріоритети: розвиток соціального діалогу, забезпечення доступності зайнятості і поліпшення умов праці. Таблиця 3 відображає взаємозв'язок між визначеними пріоритетами Програми та очікуваними результатами, зокрема деталізуючи пріоритет 3, що має ключове значення для забезпечення стабільності системи оплати праці у післявоєнний період відновлення держави.

**Таблиця 3**

Пріоритети та очікувані результати Програми гідної праці України на 2020–2024 рр.

| Пріоритет Програми                                                         | Кінцеві результати                                                                                                                         | Коментар / деталі                                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Пріоритет 1:<br>Розвиток соціального діалогу та інституційної спроможності | 1.1: Підвищення ролі соціальних партнерів у процесах регулювання праці;<br>1.2: Посилення тристороннього обговорення політик у сфері праці | Передбачає зміцнення співпраці між державою, роботодавцями та профспілками для ефективного впровадження трудових стандартів |
| Пріоритет 2:<br>Інклюзивна та                                              | 2.1: Розширення доступу до роботи різних соціальних груп;                                                                                  | Напрямок спрямований на подолання гендерної нерівності, зменшення                                                           |



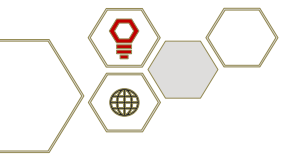
| Пріоритет Програми                                      | Кінцеві результати                                                                                                  | Коментар / деталі                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| продуктивна зайнятість                                  | 2.2: Підвищення продуктивності праці                                                                                | безробіття серед різних верств населення та зниження трудової міграції                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Пріоритет 3: Поліпшення умов праці та соціальний захист | 3.1: Підвищення рівня соціального захисту працюючих;<br>3.2: Покращення рівня, рівності та захисту заробітної плати | Результат 3.2 включає перегляд національного законодавства на основі рекомендацій МОП, впровадження кращих практик ЄС, підвищення спроможності соціальних партнерів та зміну законодавства щодо рівної винагороди за працю однаково цінності, усунення гендерної дискримінації, забезпечення дотримання трудових прав та умов життя |

Джерело: узагальнено авторами на основі [22]

Реалізація пріоритетів Програми гідної праці потребує координації дій держави та соціальних партнерів, а також інтеграції міжнародних правових норм і європейських стандартів у національне законодавство. Пріоритет 3, що передбачає посилення соціального захисту та забезпечення рівності оплати праці, є критично важливим для гарантування справедливої заробітної плати та підвищення рівня життя працівників, що безпосередньо впливає на відновлення людського капіталу у післявоєнний період [22].

Загальносвітовими тенденціями у сфері регулювання заробітної плати демонструють поступове зміщення акценту від встановлення мінімальних стандартів до забезпечення комплексної якості умов праці. Для України у післявоєнний період такий підхід набуває особливої актуальності, оскільки виключно матеріальна винагорода не здатна забезпечити ефективне відновлення людського капіталу без належного рівня соціальних гарантій [12, с. 78].

У сучасних умовах регулювання оплати праці стикається з подвійним викликом: необхідністю поєднання безпекових інтересів держави та забезпечення трудових прав працівників [8, с. 29]. Тривала війна та економічна криза спричинили низку негативних тенденцій на ринку праці, зокрема: зниження реальної купівельної спроможності заробітної плати, посилення залежності від зовнішніх фінансових ресурсів, а також зростання масштабів трудової міграції та поширення дистанційної зайнятості [3; 9; 10].



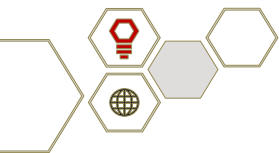
За таких умов трансформація стандартів організації праці потребує впровадження спеціалізованих механізмів захисту працівників, а процес оптимізації трудових відносин має бути чітко орієнтований на правові стандарти ЄС з метою уникнення фрагментарності та забезпечення системності у відбудові ринку праці.

У цьому контексті особливого значення набуває концепція Flexicurity, яка поєднує гнучкість трудових відносин із забезпеченням соціальних гарантій для працівників [23]. Принципи цієї моделі є надзвичайно актуальними для України у післявоєнний період, оскільки в умовах воєнного стану вже було запроваджено спеціальні норми, що регулюють питання зайнятості та соціального захисту. Водночас, без системної адаптації національного трудового законодавства до міжнародно-правових та європейських стандартів неможливо досягти належного рівня соціальної стабільності та забезпечити ефективне економічне відновлення країни.

У національному законодавстві України питання гарантування рівності оплати праці, прозорості механізмів визначення мінімальної заробітної плати та захисту від затримки виплат регламентовано лише частково. Попри те, що чинне законодавство декларує принцип рівності, на практиці відсутні ефективні механізми контролю за його дотриманням. Спостерігається вибіркове застосування норм, недостатня конкретизація процедур нарахування та виплати заробітної плати, а також обмежена спроможність соціальних партнерів – професійних спілок і роботодавців – брати активну участь у встановленні умов праці.

Крім того, до сих пір залишається актуальною проблема затримки виплат у різних секторах економіки: хоча законодавство передбачає відповідальність за несвоєчасну виплату, на практиці механізми контролю функціонують неефективно, а інспекційні органи мають обмежені повноваження. Унаслідок цього, навіть за формально досконалого





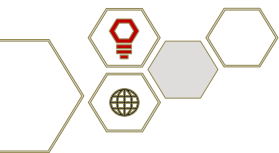
законодавства, реалізація трудових прав працівників залишається неповною та недостатньо захищеною.

Таким чином, для приведення національного законодавства у відповідність міжнародно-правовими та європейськими стандартами необхідно здійснити комплекс заходів (рис. 1), що передбачають імплементацію відповідних норм, урахування конституційних гарантій, а також реагування на сучасні соціально-економічні виклики.



Рис. 1. Напрями вдосконалення трудового законодавства України щодо оплати праці в умовах післявоєнного відновлення.

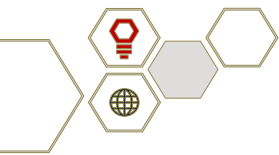
Джерело: власна розробка автора



У контексті гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами важливе значення має Директива ЄС 2022/2041 «Про адекватну мінімальну заробітну плату». Вона стала ключовим інструментом у боротьбі з бідністю та кризою вартості життя в Євросоюзі. Директива була ухвалена 19 жовтня 2022 року на тлі зростання нерівності доходів, падіння купівельної спроможності низькооплачуваних працівників та обмеженого охоплення колективними договорами. Країни-члени ЄС мали завершити її імплементацію до 15 листопада 2024 року. Документ спрямований на забезпечення гідного рівня мінімальної заробітної плати (МЗП), розвиток механізмів колективних переговорів, гарантування прав працівників та регулярний моніторинг адекватності МЗП. Особлива увага приділяється соціальній справедливості та скороченню гендерного розриву в оплаті праці, а роботодавці, включно з державними підрядниками, зобов'язані дотримуватися встановлених стандартів [24].

Досвід реалізації директиви у країнах ЄС різниться. Так, у Швеції, де МЗП формується виключно через колективні угоди, близько 90% працівників охоплені договорами, тому додаткові законодавчі зміни не потрібні. Водночас у Румунії, незважаючи на швидке зростання МЗП, її фактичний рівень залишається нижчим за прожитковий мінімум, що підкреслює необхідність оцінки реальної купівельної спроможності.

В Україні мінімальна заробітна плата суттєво відстає від європейських стандартів. Станом на січень 2024 року МЗП становила 172 євро, тоді як у Польщі чи Литві цей показник перевищував 900 євро. Навіть застосування 50% середньої зарплати забезпечує лише часткове покриття витрат на гідне життя. Це свідчить про потребу реформування національної системи МЗП з урахуванням методології ЄС, включно з оцінкою купівельної спроможності та соціальної справедливості. Також слід сказати про необхідність долучення до використання та реалізації вимог Директиви (ЄС) 2022/2041 профспілкових організацій на різних рівнях соціального партнерства. Зокрема, при укладанні

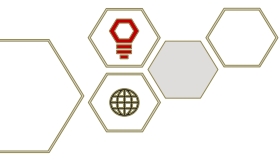


галузових, територіальних угод та колективних договорів вони мають домагатися включення домовленостей щодо запровадження мінімального рівня оплати праці – з урахуванням норм Директиви щодо встановлення мінімальної заробітної плати не нижче 50% від середньої у відповідних галузях, регіонах та на підприємствах. Імплементация директиви може слугувати орієнтиром для України у створенні ефективної та соціально орієнтованої системи мінімальної заробітної плати, що сприятиме підвищенню рівня життя, зменшенню бідності та зміцненню економічної стабільності.

Узгоджене впровадження зазначених напрямів сприятиме гармонізації українського законодавства з міжнародно-правовими та європейськими стандартами, формуванню післявоєнної моделі гідної праці та розробці механізмів адаптації до кризових умов. Це, своєю чергою, забезпечить підвищення соціальної стабільності, відновлення трудового потенціалу та інтеграцію України до європейського правового простору.

Таким чином, ефективна імплементація міжнародних та європейських стандартів у національне законодавство не лише зміцнить правові засади гідної оплати праці, а й матиме практичне значення: вона стане передумовою для отримання фінансової та технічної підтримки з боку ЄС, забезпечить належний захист трудових прав внутрішньо переміщених осіб і трудових мігрантів, сприятиме залученню іноземних інвестицій та підвищенню конкурентоспроможності національного ринку праці. У підсумку це стане одним із ключових чинників соціально-економічного відновлення України після завершення воєнних дій.

**Висновки.** Проведене дослідження дало змогу визначити ключові напрями вдосконалення українського законодавства у сфері оплати праці в контексті післявоєнного відновлення. Аналіз матеріалів засвідчив, що, попри економічні та соціальні виклики, держава поступово імплементує міжнародно-правові стандарти та європейські практики у національну правову систему,



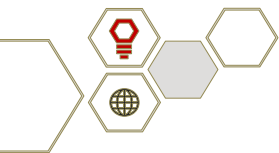
орієнтовану на забезпечення гідної праці та соціальної справедливості. Особливу увагу приділено розробленню механізмів адаптації трудового законодавства до кризових умов, гарантуванню рівності в оплаті праці та захисту прав робітників.

Дослідження дозволило встановити, що Україна прагне не лише формально інтегрувати міжнародні та європейські стандарти, а й забезпечити їх практичну ефективність у реальних умовах післявоєнного відновлення. Водночас виявлено низку проблем, зокрема вибіркове застосування норм, недостатню конкретизацію законодавчих механізмів та обмежену інституційну спроможність соціальних партнерів. Це засвідчує необхідність системного підходу до реформування трудового законодавства та посилення інституційної спроможності держави.

Таким чином, удосконалення національної системи оплати праці потребує комплексного підходу, який передбачає посилення ролі колективно-договірного регулювання, запровадження ефективних механізмів соціального діалогу, формування дієвої системи нагляду та контролю за дотриманням трудових прав, а також розвиток правової культури у сфері оплати праці. Реалізація зазначених заходів сприятиме забезпеченню рівності та прозорості в оплаті трудової діяльності, своєчасності виплат, а також наближенню національного законодавства до міжнародно-правових та європейських стандартів, що є особливо актуальним у контексті післявоєнного відновлення. Перспективним напрямом є застосування міждисциплінарного підходу, що охоплює правові, економічні та соціологічні аспекти розвитку трудових відносин і соціальної політики в умовах післявоєнного відновлення країни.

### Список використаних джерел

1. Омелянчик С. В. Гармонізація актів ЄС у сфері праці та трудового законодавства України. *Національні інтереси України*. 2025. №7 (12). С.399-414. URL: <http://perspectives.pp.ua/index.php/niu/article/view/26246> (дата звернення: 05.07.2025).



2. Омелянчик С. В., Старчук О. В., Писаренко С. Ю. Міжнародно-правове та національне регулювання праці громадян України за кордоном. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. №14. С.1-23. URL: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/377> (дата звернення: 05.07.2025).

3. Аліменко О. Ю., Омелянчик С. В. Правові механізми захисту трудових прав працівників при дистанційній зайнятості. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 10. С.1-19. URL: <https://ppdnz.com.ua/index.php/home/article/view/219> (дата звернення: 05.07.2025).

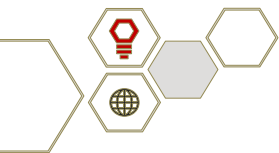
4. Фрідманська В. І. Конституційні аспекти гідної оплати праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2021. № 63. С. 101-106. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/dcff3a01-5599-400d-b4d1-ac938eff3d57/content> (дата звернення: 05.07.2025).

5. Москаленко О. В. Соціальна функція трудового права в контексті забезпечення гідної праці під час євроінтеграційних змін. *Право*. 2025. № 41. С. 192–203. DOI: <https://doi.org/10.34142/23121661.2025.41.21>.

6. Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці: автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 2017. 23 с. URL: [https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/15372/1/Dovbysh\\_2017.pdf](https://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/15372/1/Dovbysh_2017.pdf) (дата звернення: 05.07.2025).

7. Марченко Ю. І. Гідна оплата праці – необхідний атрибут соціальної держави. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2020. № 2 (31). С. 56-59. DOI: [https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2\(31\).565](https://doi.org/10.32837/pyuv.v0i2(31).565)

8. Теліченко А. В. Питання міжнародно-правового регулювання юридичних гарантій у сфері праці. *Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф., присвяч. 95-річчю від дня народж. чл.-кор. НАПрН України, акад. Міжнар. кадрової акад., заслуж. діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. Процевського О. І.*



(м. Харків, м. Ломжа, 29 берез. 2024 р.). Харків. 2024. С. 165–167. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/14fa65fa-10b8-4f49-a4e3-ee40ab3d5992/content#page=165> (дата звернення: 05.07.2025).

9. Мельник Я. О. Основні тенденції у правовому регулюванні системи оплати праці в Україні: сьогодення. *Соціальне право*. 2020. № 3. С. 129-134. DOI: <https://doi.org/10.37440/soclaw.2020.04>.

10. Маньгора Т. В., Мелешин А. В. Особливості відповідальності за порушення законодавства про оплату праці в умовах воєнного стану. *Наукові інновації та передові технології*. 2023. № 13 (27). С. 302-316. DOI: [https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13\(27\)-302-316](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2023-13(27)-302-316).

11. Цимбал О., Остафійчук Я., Пилипів В. Інституційний простір сфери оплати праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2024. Т. 56, № 2. С. 98–117. DOI: <https://doi.org/10.15407/dse2024.02.098>.

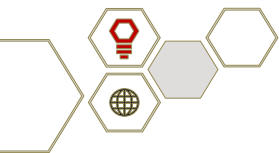
12. Райко М. С. Правове регулювання оплати праці: загальносвітові тенденції. *Право і суспільство*. 2020. № 2. С. 76-81. DOI: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.2-2.12>.

13. Кулачок-Тітова Л. В., Пахомова І. А. Забезпечення зайнятості населення: міжнародно-правові стандарти та національний досвід. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. 2023. № 36. С. 122-134. DOI: <https://doi.org/10.26565/2075-1834-2023-36-14>.

14. Пляцушок Д. Р., Крив'як І. Б., Олексів О. П. Особливості застосування міжнародно-правових актів ООН про працю в законодавстві України. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2025. № 44. С. 525-529. URL: <https://nzlubb.org.ua/index.php/journal/article/view/1652> (дата звернення: 05.07.2025).

15. Крохмаль В. В., Пархоменко-Куцевіл О. І. Державне управління сферою оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. № (7-8). С. 57-63. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2022.7-8.57>.





16. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. Організація Об'єднаних Націй. *Верховна Рада України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 05.07.2025).

17. Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські й політичні права від 19.10.1973 р. № 2148: Указ Президії Верховної Ради Української РСР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-08#Text> (дата звернення: 05.07.2025).

18. Про ратифікацію Європейської соціальної хартії (переглянутої) від 14.09.2006 р. № 137-V. *Відомості Верховної Ради України*. 2006. № 189. Ст. 418. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137-16#Text> (дата звернення: 05.07.2025).

19. Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників від 09.12.1989 р. *Верховна Рада України*. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_044#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_044#Text) (дата звернення: 05.07.2025).

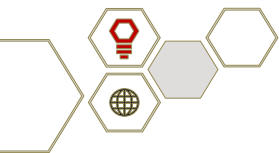
20. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. *Eur-Lex- Europa*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32000L0078> (дата звернення: 05.07.2025).

21. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. *Eur-Lex- Europa*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088> (дата звернення: 05.07.2025).

22. Програма гідної праці 2020-2024. Україна. *Міжнародна організація праці*. URL: <https://surl.li/qedflk> (дата звернення: 05.07.2025).

23. Flexicurity. *European Commission*. URL: [https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/flexicurity\\_en](https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies/flexicurity_en) (дата звернення: 05.07.2025).





24. Directive (EU) 2022/2041 of the European Parliament and of the Council of 19 October 2022 on adequate minimum wages in the European Union. *EUR-Lex*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/eng> (дата звернення: 05.07.2025).