

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет економіки та управління**

**Кафедра економічної теорії**

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА Економічна аналітика**

**ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ**

**05 Соціальні та поведінкові науки**

**СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**051 Економіка**

Форма навчання: очна (денна)

**КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА**

на тему «Економічний аналіз правового регулювання трудових відносин в  
Україні»

здобувача Сівцова Олександра Сергійовича

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Науковий керівник: к.е.н., доцент Хохич Дмитро Григорович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією**  
**з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: д. е. н., професор

Кириленко Володимир Іванович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ 2026

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**імені ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

**Факультет економіки та управління**  
*(назва факультету / навчально-наукового інституту)*

**Кафедра економічної теорії**  
*(назва кафедри)*

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА**  
**ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ**  
**СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**Економічна аналітика**  
**05 Соціальні та поведінкові науки**  
**051 Економіка**

**ПОГОДЖЕНО**

Керівник проектної групи (гарант)  
освітньо-професійної програми

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

**Галабурда М. К.**

*(підпис)*

*(ініціали, прізвище)*

**Кириленко В. І.**

*(підпис)*

*(ініціали, прізвище)*

\_\_\_\_\_ 2026 р.

\_\_\_\_\_ 2026 р.

**ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ**

здобувачу вищої освіти Сівцову Олександр Сергійовичу  
*(прізвище, ім'я, по батькові)*

**денної форми навчання**

*очної (денної), заочної, дистанційної*

на підготовку кваліфікаційної бакалаврської роботи

на тему «**Економічний аналіз галузі правового регулювання трудових відносин в Україні**»

Тему затверджено наказом ректора Університету від "13" лютого 2026 р. № 263-ст

**Кваліфікаційна бакалаврська робота виконується на матеріалах**

законодавчих актів України, вітчизняних наукових публікацій, міжнародних аналітичних звітів

## План кваліфікаційної бакалаврської роботи

|                                            |                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Розділ 1                                   | ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН                                                                         |
| (назва розділу)                            |                                                                                                                                                        |
| Розділ 2                                   | АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ (ЗА ЕКОНОМІЧНИМИ КРИТЕРІЯМИ)                                                                    |
| (назва розділу)                            |                                                                                                                                                        |
| Розділ 3                                   | ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ                                                                       |
| (назва розділу)                            |                                                                                                                                                        |
| Об'єкт дослідження:                        | трудові відносини в Україні                                                                                                                            |
| Предмет дослідження:                       | економіко-правове регулювання трудових відносин в Україні                                                                                              |
| Мета кваліфікаційної бакалаврської роботи: | здійснення комплексного економічного аналізу правового регулювання трудових відносин в Україні та забезпечення умов для зростання продуктивності праці |

### Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

|                                                                                                   |                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| У розділі 1                                                                                       | Розкрити роль правового регулювання трудових відносин як регулятора економічних процесів                  |
| Систематизувати теоретичні підходи до оцінки ефективності правового регулювання трудових відносин |                                                                                                           |
| У розділі 2                                                                                       | Оцінити рівень захисту права на зайнятість найманих працівників за економічними критеріями;               |
| Проаналізувати стан забезпечення права на гідну оплату праці найманих працівників                 |                                                                                                           |
| У розділі 3                                                                                       | Дослідити взаємозв'язок між законодавчим регулюванням трудових відносин та продуктивністю праці в Україні |
| Визначити законодавчі ініціативи щодо стимулювання продуктивності праці                           |                                                                                                           |

Завдання підготував  
науковий керівник

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Хохич Д. Г.

\_\_\_\_\_  
(ініціали, прізвище)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 р.

Завдання одержав  
здобувач

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Сівцов О. С.

\_\_\_\_\_  
(ініціали, прізвище)

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 р.

## РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота містить 55 сторінок, список використаних джерел із 36 найменувань.

### **«Економічний аналіз правового регулювання трудових відносин в Україні»**

*(назва кваліфікаційної бакалаврської роботи)*

*Об'єкт дослідження* – трудові відносини в Україні.

*Предмет дослідження* – економіко-правове регулювання трудових відносин в Україні.

*Мета роботи* – здійснення комплексного економічного аналізу правового регулювання трудових відносин в Україні та обґрунтування умов для зростання продуктивності праці.

Для досягнення мети поставлено такі завдання:

- розкрити роль правового регулювання трудових відносин як регулятора економічних процесів;
- визначити економічні підстави та наслідки чинного регулювання; систематизувати теоретичні підходи до оцінки його ефективності;
- оцінити рівень захисту права на зайнятість найманих працівників;
- проаналізувати стан забезпечення права на гідну оплату праці;
- дослідити взаємозв'язок між законодавчим регулюванням праці та продуктивністю праці;
- обґрунтувати форми посилення економічного захисту працівників і напрями вдосконалення соціального діалогу з державою.

У процесі дослідження застосовано комплекс методів. Системно-структурний метод уможливив аналіз механізму правового регулювання трудових відносин як цілісної системи взаємопов'язаних елементів. Логіко-нормативний та формально-юридичний методи використано для дослідження чинного трудового

законодавства і виявлення його прогалин та суперечностей. За допомогою порівняльно-правового методу норми українського трудового права зіставлено з міжнародними стандартами МОП і директивами ЄС. Економіко-статистичний метод забезпечив аналіз показників ринку праці: рівня безробіття, неформальної зайнятості та динаміки мінімальної заробітної плати. Метод аналізу і синтезу застосовано для узагальнення теоретичних підходів і формулювання авторських рекомендацій.

*За результатами дослідження* встановлено, що чинний КЗпП 1971 року не відповідає сучасним економічним реаліям: рівень тіньової зайнятості перевищує 41%, а прекарна зайнятість охоплює до 48% зайнятого населення. Доведено, що в Україні фактично реалізується концепція “виживання”, а не гідної оплати праці, оскільки мінімальна заробітна плата не досягає міжнародного орієнтиру у 44-75% від середньої. Виявлено позитивний зв'язок між законодавчими новаціями – цифровізацією трудових договорів, збільшенням щорічної відпустки до 28 днів і запровадженням трудового арбітражу – і зростанням продуктивності праці. Обґрунтовано, що ефективний захист працівників забезпечується через поєднання юрисдикційних, договірних і стимулюючих форм. Ключовою законодавчою ініціативою визначено проект нового Трудового кодексу, що передбачає імплементацію понад 30 директив ЄС, детінізацію зайнятості та розширення видів трудових договорів. Встановлено, що розвиток ефективного соціального діалогу потребує закріплення норм про соціальне партнерство безпосередньо в новому кодифікованому акті, чіткого розмежування тристороннього й двостороннього діалогу, а також поширення суб'єктного складу на самозайнятих і платформних працівників.

Рік виконання кваліфікаційної бакалаврської роботи 2026.

Рік захисту роботи 2026.

*Ключові слова:* правове регулювання трудових відносин, ринок праці, продуктивність праці, гідна оплата праці, неформальна зайнятість, соціальний діалог, євроінтеграція.

В і д г у к  
про кваліфікаційну бакалаврську роботу  
здобувача факультету «Економіки та управління»  
освітньо-професійної програми «Економічна аналітика»

Сівцова О.С.  
(прізвище, ініціали)

на тему: Економічний аналіз правового регулювання трудових відносин в Україні  
(назва теми)

1. Актуальність теми: євроінтеграційний курс України має на меті проведення економічних та інституційних реформ, зокрема у сфері трудових відносин. Це вимагає неабияких зусиль від органів законодавчої та виконавчої влади, так як реалізація структурних маяків є пріоритетом для отримання фінансової допомоги від МВФ та ЄС.

2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи: проаналізовано теоретичні підходи щодо оцінки ефективності правового регулювання трудових відносин в Україні.

3. Наявність самостійних розробок автора: наведена економіко-правова оцінка регулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного стану. На основі оцінки законодавчого забезпечення регулювання трудових відносин в Україні, виявлено чинники, що впливають на соціальну захищеність найманих працівників їх соціальні гарантії.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій: застосування міжнародного досвіду правового регулювання трудових відносин, засвідчує декларативне закріплення трудових прав при наявності значних складнощів у їхній реальній реалізації та захисті в Україні.

5. Наявність недоліків: в роботі не спостерігається аналіз зв'язку між законодавчим регулюванням трудових відносин та продуктивністю праці, що не дає змоги визначити вплив законодавчих змін у сфері трудових відносин на показники продуктивності праці в Україні.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної бакалаврської роботи та її допущення до захисту перед ЕК: Кваліфікаційна бакалаврська робота Сівцова Олександра Сергійовича на тему «Економічний аналіз правового регулювання трудових відносин в Україні» допускається до захисту перед ЕК. Оцінка письмової частини кваліфікаційної роботи 45 балів (оцінюється від 0 до 60 балів).

Науковий керівник: доцент, доцент, кандидат економічних наук  
(посада, учене звання, науковий ступінь )



(підпис)

Хохич Д.Г.  
(прізвище, ініціали)

“04” червня 2026 р.

## ЗМІСТ

|                                                                                                    |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ВСТУП.....                                                                                         | 3  |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....       | 7  |
| 1.1. Правове регулювання трудових відносин як регулятор економічних відносин.....                  | 7  |
| 1.2. Економічні підстави та наслідки правового регулювання трудових відносин.....                  | 11 |
| 1.3. Теоретичні підходи до оцінки ефективності правового регулювання трудових відносин .....       | 16 |
| РОЗДІЛ 2 АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ (ЗА ЕКОНОМІЧНИМИ КРИТЕРІЯМИ) ..... | 21 |
| 2.1. Оцінка рівня захисту права на зайнятість найманих працівників .....                           | 21 |
| 2.2. Аналіз забезпечення права на гідну оплату праці.....                                          | 26 |
| 2.3. Аналіз зв'язку між законодавчим регулюванням праці та продуктивністю праці .....              | 30 |
| РОЗДІЛ 3 ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ.....     | 33 |
| 3.1. Форми посилення економічного захисту працівників у трудових відносинах.....                   | 33 |
| 3.2. Законодавчі ініціативи зі стимулювання продуктивності праці. ....                             | 38 |
| 3.3. Організація соціального діалогу з державою для вдосконаленні трудового законодавства.....     | 41 |
| ВИСНОВОК .....                                                                                     | 47 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....                                                                   | 51 |

## ВСТУП

В умовах повномасштабного воєнного стану, масштабної трудової міграції та прискореної цифровізації економіки правове регулювання трудових відносин в Україні перебуває під безпрецедентним тиском, що унеможливлює ефективне функціонування ринку праці на засадах застарілого законодавства радянської доби. Чинний Кодекс законів про працю 1971 року не відповідає сучасним економічним реаліям, зокрема вимогам цифрової економіки, платформної зайнятості та дистанційної праці, що зумовлює зростання тіньової зайнятості до понад 41% та скорочення надходжень до системи соціального страхування. Водночас євроінтеграційний курс держави зобов'язує Україну імплементувати понад 30 директив ЄС у сфері праці, що перетворює реформування трудового законодавства на стратегічний пріоритет національної економічної політики. Саме тому економічний аналіз правових механізмів регулювання трудових відносин набуває критичного значення для розроблення науково обґрунтованих рекомендацій щодо підвищення ефективності ринку праці та забезпечення соціальної стабільності в Україні.

Проблематику правового регулювання трудових відносин у її взаємозв'язку з економічними процесами досліджували як вітчизняні, так і зарубіжні науковці. Питання механізму правового регулювання трудових відносин висвітлено у працях В. М. Чернехи, В. Анатійчука та В. О. Хіміч. Економічні аспекти та недоліки чинного трудового законодавства України ґрунтовно проаналізовано Т. Кириченко та І. Прокопович-Павлюк і С. Кваком. Проблеми захисту права на зайнятість в умовах воєнного стану розглядали О. Панкова, О. Касперович та О. В. Пожарова, тоді як питання гідної оплати праці - В. І. Фрідманська та М. Пижова. Теоретичні підходи до оцінки ефективності правових норм досліджено у роботах Н. В. Рибак та Л. Ф. Купіної. Соціальний діалог як інструмент вдосконалення трудового законодавства вивчали Г. І. Чанишева, Ю. М. Гришина та Я. В. Сімутіна. Разом із тим у більшості наявних досліджень переважає суто юридичний підхід, тоді як

комплексний економічний аналіз правових механізмів регулювання трудових відносин з урахуванням сучасних викликів воєнного стану, цифровізації та євроінтеграції залишається недостатньо розробленим.

Метою кваліфікаційної роботи є здійснення комплексного економічного аналізу правового регулювання трудових відносин в Україні та забезпечення умов для зростання продуктивності праці. Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

- розкрити роль правового регулювання трудових відносин як регулятора економічних процесів;
- визначити економічні підстави та наслідки правового регулювання трудових відносин в Україні;
- систематизувати теоретичні підходи до оцінки ефективності правового регулювання трудових відносин;
- оцінити рівень захисту права на зайнятість найманих працівників за економічними критеріями;
- проаналізувати стан забезпечення права на гідну оплату праці відповідно до міжнародних стандартів;
- дослідити взаємозв'язок між законодавчим регулюванням праці та продуктивністю праці в Україні;
- обґрунтувати форми посилення економічного захисту працівників у трудових відносинах; визначити законодавчі ініціативи щодо стимулювання продуктивності праці;
- розробити рекомендації щодо організації соціального діалогу для вдосконалення трудового законодавства.

Об'єкт дослідження – трудові відносини в Україні..

Предмет дослідження – економіко-правове регулювання трудових відносин в Україні.

Методи дослідження. У процесі виконання кваліфікаційної роботи використано комплекс загальнонаукових і спеціальних методів дослідження. Системно-структурний метод застосовано для аналізу механізму правового регулювання

трудових відносин як цілісної системи взаємопов'язаних елементів. Логіко-нормативний та формально-юридичний методи використано при дослідженні чинного законодавства України у сфері праці та виявленні його прогалин і суперечностей. Порівняльно-правовий метод застосовано для зіставлення норм українського трудового права з міжнародними стандартами МОП та директивами ЄС. Економіко-статистичний метод використано для аналізу показників ринку праці: рівня безробіття, неформальної зайнятості, динаміки мінімальної заробітної плати та продуктивності праці. Метод аналізу і синтезу дозволив узагальнити наявні теоретичні підходи до оцінки ефективності правового регулювання та сформулювати авторські рекомендації.

Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Теоретична значущість роботи полягає в систематизації наявних підходів до економічного аналізу правового регулювання трудових відносин та у виявленні взаємозалежності між якістю правових норм і економічними результатами ринку праці. Методична значущість визначається розробленням критеріїв комплексної економіко-правової оцінки ефективності трудового законодавства, які можуть застосовуватися для аналізу законодавства інших постсоціалістичних держав. Практична значущість отриманих результатів полягає у виробленні конкретних рекомендацій щодо реформування трудового законодавства України, стимулювання легалізації трудових відносин, підвищення продуктивності праці та вдосконалення механізмів соціального діалогу, які можуть бути використані органами державної влади в процесі розроблення нового Трудового кодексу України.

Інформаційна база дослідження включає: нормативно-правові акти України (Конституція України, Кодекс законів про працю, Закон України "Про оплату праці", Закон України "Про зайнятість населення", Закон України "Про соціальний діалог в Україні"); ратифіковані Україною конвенції Міжнародної організації праці (№ 26, 87, 95, 98, 131, 144, 173); Європейську соціальну хартію; директиви та регламенти Європейського Союзу у сфері трудових відносин; наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених у галузі трудового права та економіки праці;

статистичні дані Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості, Міжнародної організації праці та Міністерства економіки України; матеріали аналітичних звітів МОП та Інституту Тоні Блера щодо стану ринку праці в Україні.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ЕКОНОМІЧНОГО АНАЛІЗУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

#### **1.1. Правове регулювання трудових відносин як регулятор економічних відносин**

Сутність трудового права полягає в тому, щоб виступати регулятором суспільних відносин у сфері праці, де його основною юридичною метою є впорядкування відносин, що виникають у зв'язку із застосуванням здібності людини до праці, а також відносин, безпосередньо пов'язаних із ними. Це регулювання має універсальний характер і поширюється на всі види підприємств, установ та організацій незалежно від їхньої форми власності чи галузевої належності, що створює єдину правову основу для функціонування економічних суб'єктів. Соціальне призначення системи трудового права полягає в тому, щоб слугувати нормативною базою для цілеспрямованого впливу держави на ці відносини, забезпечуючи очікуваний соціальний та економічний результат [1].

Також трудове право відіграє важливу роль в умовах сучасної інтернаціоналізації життя, що проявляється через вільне пересування працівників, відкриття доступу до міжнародних ринків праці та активний розвиток зовнішньоекономічної діяльності підприємств. Господарська діяльність, яка інтенсивно розвивається по всьому світу, формує нові ринки праці, стимулюючи працівників до транскордонної міграції в пошуках більш вигідних умов. Внаслідок цих процесів значно розширюється сфера трудових відносин з так званим "іноземним елементом", що потребує ефективних методологічних підходів до їхнього регулювання з позицій як національного трудового права, так і міжнародного приватного права [2].

Трудове право функціонує як регулятор через спеціальний механізм правового регулювання трудових відносин, який визначається як сукупність правових засобів, форм і способів (інструментарію), до яких належать норми трудового права, трудові та колективні договори, а також угоди, спрямованих на впорядкування суспільних відносин у сфері праці. Основною метою цього регулювання є не лише організація праці, а й охорона суб'єктів трудового права та забезпечення реалізації їхніх соціально-економічних і виробничих потреб та інтересів. Такий механізм дозволяє державі та учасникам відносин узгоджувати приватні та публічні начала для досягнення цілей трудового права. Крім того, регулювання охоплює акти здійснення і захисту трудових прав, а також базується на правовій свідомості та культурі суб'єктів, що забезпечує стабільність економічних взаємодій [3].

Цей механізм розглядається не в статичності, а в динаміці, відображаючи реальні процеси та дозволяючи адаптувати законодавство до практичних потреб і завдань підвищення ролі трудового права в регламентації трудових відносин. Це дає змогу не лише впорядкувати існуючі відносини, а й прогнозувати їхній розвиток у майбутньому [4].

Структурно трудове право забезпечує регулювання економічних процесів через систему конкретних інститутів, які деталізують загальні положення у сфері зайнятості, оплати праці та організації виробничого процесу. До таких ключових інститутів належать норми щодо укладання трудового договору, тривалості робочого часу та часу відпочинку, системи оплати праці, а також матеріальної відповідальності сторін. Особливо важливу роль відіграє інститут трудового договору, який є основним правовим засобом регулювання індивідуальних трудових відносин, дозволяючи узгоджувати інтереси працівників і роботодавців. Водночас колективне трудове право регулює взаємодію між колективами працівників та роботодавцями, зокрема через колективні договори та угоди, що сприяє стабільності трудових відносин на рівні підприємств та галузей господарства [1].

Основним інструментом такого регулювання в Україні є Кодекс законів про працю, який виконує регулятивну, охоронну та захисну функції. Проте фахівці зауважують, що у сферу праці дедалі частіше проникають приватно-правові (диспозитивні) методи регулювання, властиві цивільному чи сімейному праву, що іноді порушує звичні методи трудового права. Для стабільності економічних відносин важливо, щоб норми трудового права мали переважне значення над нормами міжнародного приватного права, оскільки саме вони здатні забезпечити належне регулювання таких критичних аспектів, як оплата праці, охорона праці, уникнення подвійного оподаткування та ведення обліку трудового стажу [2].

Норми трудового права є вихідною ланкою, що регламентує ключові економічні аспекти, зокрема порядок укладання, зміни та розірвання трудового договору. Важливою рисою цього механізму є його спрямованість на задоволення соціально-економічних і виробничих потреб суб'єктів, що досягається завдяки поєднанню публічно-правових і приватноправових засад. Це дозволяє ефективно реагувати на зміни вектора регулювання у бік договірної чи державного контролю [4].

Сучасне трудове право України є динамічною системою, яка постійно трансформується під впливом змін у соціально-економічних умовах, технологічних інновацій та потреб суспільства. Через застарілість структури Кодексу законів про працю, багато сучасних аспектів економічних відносин сьогодні регулюються спеціальними законами та іншими нормативно-правовими актами, що дозволяє системі права адаптуватися до нових реалій ринку. Такий розвиток і адаптація системи трудового права до міжнародних стандартів є необхідним елементом для забезпечення ефективного захисту прав учасників трудових відносин та сталого розвитку економіки країни в цілому [1].

Сучасний науково-технічний прогрес та використання інтернет-ресурсів внесли суттєві зміни в економічну природу праці, зокрема через поширення “дистанційного” виконання обов’язків. Досвід роботи в умовах карантинних обмежень продемонстрував значний потенціал праці в режимі онлайн, де практична різниця між національним та міжнародно-правовим режимом

регулювання часто нівелюється. Для підвищення правової визначеності в цій сфері та покращення економічного становища працівників пропонується вдосконалювати законодавство, зокрема Закон України «Про міжнародне приватне право», щоб чітко встановити застосування права тієї держави, де фактично працює особа [2].

У сучасних умовах глибоких соціально-економічних трансформацій трудове право постає як ключовий інструмент забезпечення балансу між потребами економіки у гнучкості ринку праці та необхідністю гарантувати стабільні й безпечні умови для працівників. Воно виходить за межі класичних моделей, регулюючи різноманітні форми трудової активності, що адаптуються до нових викликів. Завдяки цьому трудове право стає не лише засобом юридичного оформлення відносин, а й вагомим чинником економічної конкурентоспроможності та соціальної стабільності держави [5].

Тенденції розвитку галузі вказують на поступову модернізацію правових механізмів та впровадження нових форм регулювання, спрямованих на уніфікацію соціальних гарантій для всіх категорій працівників. Це дозволяє інтегрувати інноваційні підходи до захисту прав в умовах цифрової економіки та глобалізації ринку праці. Водночас важливо зберігати диференційований підхід до регулювання праці окремих категорій осіб, враховуючи специфіку їхньої діяльності та соціальний статус [5].

Розвиток трудового законодавства на основі гнучких та соціально відповідальних моделей дозволяє створювати сприятливе середовище для продуктивної праці. Такі моделі стимулюють інноваційний розвиток ринку праці, водночас забезпечуючи ефективний захист прав учасників відносин. Попри певне звуження обсягу традиційних гарантій у деяких аспектах, трудове право продовжує орієнтуватися на усталені принципи, адаптуючи їх до потреб сучасного суспільства [5].

## **1.2. Економічні підстави та наслідки правового регулювання трудових відносин**

Економічне підґрунтя правового регулювання трудових відносин в Україні зумовлене потребою у підвищенні конкурентоспроможності вітчизняної продукції та забезпеченні інвестиційної безпеки розвитку. Оскільки середній ступінь зносу активів на підприємствах становить близько 60%, існує гостра необхідність у прискореному відновленні основного капіталу через гнучку систему взаємодії держави та суб'єктів господарювання. Правове регулювання, зокрема через механізм трудового договору, має створювати гарантії стабільного функціонування галузей економіки у довгостроковій перспективі. Крім того, економічна ефективність праці напряму залежить від системи винагороди, яка базується на забезпеченні відтворення робочої сили та стимулюванні результативності [6].

Економічний стан працівників також визначається співвідношенням номінальної та реальної заробітної плати, де інфляційні очікування та підвищення податкових ставок (ПДФО, військовий збір) суттєво знижують купівельну спроможність. Зменшення кількості зареєстрованих колективних договорів негативно впливає на соціальний захист найманої робочої сили та послаблює роль профспілок як захисників прав працівників. Якість трудового життя залишається основним критерієм оцінки того, наскільки правові норми сприяють соціальній гармонії та стабільному економічному зростанню [6].

Економічним базисом значної частини чинного трудового законодавства України, прийнятої ще в радянський період, була державна власність та жорстке правове регулювання. Проте в сучасних умовах ринкової економіки такі застарілі норми виявляються не придатними для ефективного регулювання сфери праці. Застосування нормативно-правових актів, що розроблялися за зовсім інших історичних та економічних обставин (наприклад, положень 1981 року щодо надомної праці), негативно впливає на юридичну захищеність

суб'єктів трудових відносин. Крім того, чинне законодавство залишається незбалансованим і містить численні прогалини, що перешкоджає адекватному регулюванню відносин між роботодавцем і працівником. Правове поле потребує принципового оновлення, оскільки проста модифікація радянських принципів замість їх повної заміни не відповідає вимогам часу та актуальним економічним процесам [7].

Також основою правового регулювання трудових відносин в Україні є необхідність реалізації конституційного права громадян на працю, що включає можливість вільно обирати вид діяльності для забезпечення власного життя. Держава використовує правові механізми як інструмент соціально-економічної політики, спрямований на досягнення балансу між пропозицією робочої сили та попитом на неї, що є базою для суспільного добробуту та розвитку людського потенціалу. Окрім суто регулятивної функції, правове поле має створювати умови для економічної стабільності та інвестиційної привабливості, забезпечуючи при цьому мінімальні соціальні стандарти та захист від безробіття [8].

Ще однією передумовою для трансформації правового регулювання трудових відносин в Україні є стрімкий розвиток цифрової та креативної економік, що вимагає переходу від застарілих методів управління до гнучкого договірного регулювання. У таких умовах правові норми мають стати фундаментом для оновленого "соціального договору", який би враховував динамічні інтереси всіх учасників ринку праці та забезпечував справедливу оплату праці. Це дозволяє створювати умови для сталого економічного зростання, базуючись на принципах партнерства, що є особливо важливим для галузей з високим рівнем інновацій [9].

Поява та розвиток цифрових платформ, нестандартних форм зайнятості та залежної самозайнятості вимагають від держави переосмислення фундаментальних категорій "працівник" і "роботодавець". Міжнародний досвід, зокрема позиції МОП та Суду ЄС, вказує на необхідність широкого тлумачення

поняття “працівник”, що має включати самозайнятих осіб для забезпечення їхнього права на об’єднання та ведення колективних переговорів [10].

Для мінімізації негативних наслідків необхідно вдосконалювати трудове законодавство шляхом наближення його норм до міжнародного трудового права та стандартів МОП. Це має забезпечити створення справедливих і гнучких умов праці, що гарантуватимуть соціальну безпеку навіть в умовах економічної нестабільності та воєнного стану. Пріоритетним завданням залишається впровадження інноваційних підходів до регулювання, які б стимулювали офіційну зайнятість та підвищували лояльність і мотивацію кадрів [6].

Одним із суттєвих економічних наслідків недосконалого регулювання є вплив на конкурентоспроможність певних категорій осіб на ринку праці. Зокрема, надання жінкам надмірних додаткових пільг у питаннях зайнятості, які не зумовлені їхніми фізіологічними особливостями, може знижувати їхню конкурентоспроможність порівняно з чоловіками. Також збереження у законодавстві норм про колективну (бригадну) матеріальну відповідальність суперечить принципу індивідуального характеру юридичної відповідальності, що створює несправедливе економічне навантаження на працівників [7].

Відсутність належної імплементації міжнародних стандартів праці та практики Європейського суду з прав людини в національне право створює обмежені та малоефективні механізми захисту прав та інтересів громадян. Це призводить до того, що українські працівники часто є менш захищеними порівняно з нормами міжнародного законодавства, особливо у сферах неповного робочого часу чи нових форм зайнятості. Кінцевим наслідком такої ситуації є нагальна потреба у прийнятті нового Трудового кодексу, який би систематизував норми національного та міжнародного трудового права відповідно до сучасних економічних та соціальних процесів [7].

Одним із найбільш негативних наслідків недосконалого або фрагментарного правового регулювання є розширення тіньової економіки та неформальної зайнятості. Це призводить до значного скорочення податкових надходжень до державного бюджету та послаблює систему соціального страхування,

залишаючи працівників без належних юридичних гарантій у разі втрати працездатності. Високе податкове навантаження та складність офіційних процедур оформлення часто змушують роботодавців уникати легалізації трудових відносин, що створює дисбаланс між формальним та неформальним секторами [8].

Іншим суттєвим наслідком є невідповідність між професійною освітою та запитами ринку праці, що спричиняє дефіцит кваліфікованих кадрів у певних сферах при одночасному зростанні безробіття серед випускників. Через воєнні дії та відсутність стабільного заробітку в Україні спостерігається інтенсивна трудова міграція за кордон, що вимиває людський капітал і послаблює національний економічний потенціал. Водночас низька ефективність державних інституцій у сфері зайнятості не дозволяє оперативно реагувати на потреби вразливих груп населення, таких як молодь, ветерани та внутрішньо переміщені особи [8].

Для мінімізації негативних наслідків та адаптації до вимог цифрової економіки пропонується впровадження у законодавство широкої категорії ««ті, які працюють»». Це дозволить відокремити вузьке поняття найманого працівника, що використовується в індивідуальних відносинах, від суб'єктів колективних прав, забезпечуючи доступ до соціального діалогу для всіх категорій працюючих. Такий підхід, що вже реалізується в окремих європейських країнах (наприклад, у Польщі та Франції), має на меті створення справедливого правового середовища, де цифровізація не призводить до втрати соціальних гарантій та прав на колективний захист [10].

Хоча інновації в цифровізації відкривають нові можливості для зайнятості, вони також несуть серйозні економічні виклики у вигляді тінізації та зростання неформальної зайнятості. Недостатнє правове охоплення цих нових форм обмежує фактори, що гарантують високу якість трудового життя працівників [6].

Наслідки правового регулювання чітко простежуються в показниках ринку праці, де офіційне скорочення кількості зареєстрованих безробітних (до 96 тис. осіб у 2024 році) пояснюється переважно міграцією, мобілізацією та

скороченням термінів виплат допомоги. Водночас поглиблюється проблема неформальної зайнятості, яка охоплює близько 19,3% зайнятого населення, що призводить до втрати практичної ролі трудового законодавства та зниження захищеності працюючих. Прекарна (сумнівна) зайнятість, яка характеризується нестабільністю та обмеженим доступом до соціальних пілг, за оцінками фахівців, охоплює до 48% зайнятого населення України [6].

Сучасні трансформації ринку праці, зумовлені воєнним станом, цифровізацією та глобалізацією, вимагають від правового регулювання адаптивності до нових економічних реалій. Важливою підставою для оновлення законодавства є впровадження принципів гідної праці, які передбачають не лише наявність робочих місць, а й створення умов для самореалізації особистості та соціальної безпеки. Ефективна бюджетна політика разом із гнучкими правовими нормами мають на меті підвищити конкурентоспроможність робочої сили, що є критично важливим для відновлення національної економіки [8].

Перспективи подальшого розвитку регулювання вбачаються у гармонізації українського законодавства з директивами ЄС та цифровізації трудових відносин (електронні договори, дистанційна робота), що має підвищити прозорість ринку. Реформування Державної служби зайнятості та впровадження активних програм підтримки бізнесу, зокрема грантів і податкових стимулів, спрямовані на стимулювання офіційної зайнятості. Такий комплексний підхід має забезпечити формування стійкої моделі ринку праці, яка відповідатиме європейським стандартам і сприятиме економічному відновленню країни в післявоєнний період [8].

Наслідком впровадження нової моделі регулювання є суттєве підвищення якості соціально-трудова відносин через чітке розмежування сфер впливу та відповідальності між суб'єктами. Ефективне правове поле, що спирається на інтегральні показники якості та цілісне бачення системи, сприяє стабілізації ринку праці та допомагає структурувати взаємодію сторін у нових економічних реаліях. Таким чином, правове регулювання перетворюється на інструмент стратегічного управління, який забезпечує баланс між економічною

ефективністю підприємств та соціальною захищеністю працівників у цифровому середовищі [9].

Наслідком існуючого регулювання в Україні є суттєвий розрив між юридичним статусом і реальною можливістю захисту прав: хоча право на об'єднання в профспілки формально не обмежене наявністю трудового договору, фактична реалізація колективних прав (переговори, угоди, колективні дії) залишається доступною лише для осіб зі статусом найманого працівника. Це призводить до обмеження прав працюючих у цифровій економіці та інших нових секторах, створюючи умови для неоднакових судових підходів до визначення правового статусу кур'єрів чи фахівців цифрових платформ. Відсутність адекватного правового механізму для самозайнятих осіб послаблює їхню позицію у відносинах із замовниками, що негативно впливає на загальну соціальну стабільність ринку праці [10].

### **1.3. Теоретичні підходи до оцінки ефективності правового регулювання трудових відносин**

Теоретичні підходи до оцінки ефективності правового регулювання трудових відносин у сучасній юридичній науці базуються на визначенні ефективності як співвідношення між реальними результатами дії нормативно-правового акта та цілями, що ставилися при його прийнятті. Ефективність розглядається як показник життєздатності суспільства та його здатності впорядковувати соціальні зв'язки, де правова норма виступає стимулом для певної поведінки людей. У соціальній сфері, частиною якої є сфера праці, регулювання спрямоване на формування політики, що задовольняє інтереси конкретної людини [11].

В історичному розрізі погляди науковців еволюціонували: якщо на початкових етапах ефективність ототожнювали з правильністю чи

обґрунтованістю самих норм, то сучасна доктрина пов'язує її насамперед із конкретним результатом дії права. При цьому підкреслюється, що оцінка не може обмежуватися лише виявленням недоліків чи прогалин, а потребує складного комплексного підходу для встановлення як позитивних, так і негативних аспектів регулювання [12].

Ефективною вважається така норма, цілі якої були досягнуті, причому ступінь їх реалізації безпосередньо визначає рівень ефективності правового регулювання. Важливо зауважити, що випадкове досягнення результату (через бездіяльність або несвідомі дії суб'єкта) не є показовим для визначення справжньої ефективності норми. Повна ефективність досягається лише тоді, коли всі цілі - найближчі, проміжні та кінцеві - реалізовані з мінімальними витратами та збитками для суспільства [13].

Також підходи до оцінки ефективності правового регулювання трудових відносин у сучасних умовах ґрунтуються на дослідженні здатності права виступати ключовим інструментом у забезпеченні балансу між потребами економіки у гнучкості ринку праці та необхідністю гарантування стабільних і безпечних умов для працівників. В умовах глибоких соціально-економічних і технологічних трансформацій ефективність регулювання визначається тим, наскільки успішно трудове право адаптується до нових викликів, зокрема до цифрової економіки та глобалізації. При цьому правове регулювання розглядається не лише як засіб формального оформлення відносин, а як важливий чинник соціальної стабільності та економічної конкурентоспроможності держави [5].

Оцінка ефективності правового регулювання соціальних стандартів і гарантій, які безпосередньо стосуються трудових відносин, здійснюється за допомогою системи критеріїв-принципів. До них належать:

- верховенство права (захист від свавілля держави);
- законність (відповідність нормам Конституції та міжнародного права);
- справедливість (забезпечення рівних можливостей для громадян);
- достатність (відповідність потреб населення реальним гарантіям);

- стабільність регулювання у часі.

Головним же критерієм залишається здатність системи права та її інститутів виконувати покладені на них функції [11].

Окремим важливим аспектом є формування високоефективного механізму правового впливу, який був би достатньо гнучким, щоб реагувати на динамічні зміни суспільних відносин без постійної потреби у прийнятті нових законів. Вчені наголошують, що ефективність регулювання трудових відносин залежить від створення сприятливого “правового клімату”. Це передбачає таку організацію правових засобів, за якої правова система стає сприйнятливою до соціальних трансформацій і водночас забезпечує захист прав особистості та стабільність правопорядку [11].

У сучасних умовах науковці пропонують відходити від традиційного домінування методів примусу та зміщувати акцент на заохочення як метод правового регулювання. Вважається, що підвищити ефективність впливу на трудові відносини неможливо без використання заохочувальних норм, які стимулюють ініціативну діяльність суб’єктів та їхню заінтересованість у соціально-економічних реформах. Правове заохочення розглядається як форма юридичного схвалення добровільної позитивної поведінки, що веде до отримання суб’єктом певних благ чи винагороди [11].

Крім того, теоретичне осмислення ефективності дедалі більше спирається на антропологічний підхід, де право оцінюється не з позицій інтересів держави, а з позицій особистісного сприйняття права. За такого підходу ефективність норми визначається тим, наскільки вона сприяє реалізації принципів гуманізму, справедливості, свободи та особистісного зростання людини в її професійній діяльності. Таким чином, ефективне регулювання трудових відносин має на меті не лише формальний порядок, а й підвищення рівня правової культури та свідомості громадян [11].

Важливим підходом є оцінка якості законодавства, яка розглядає його не як випадкову сукупність норм, а як узгоджену систему. Якісне регулювання має відповідати низці вимог: адекватному розподілу прав і обов’язків між суб’єктами

за принципом “немає прав без обов’язків”, забезпеченню захисту прав обох сторін (і працівника, і роботодавця), а також належному ресурсному забезпеченню закону. Зокрема, держава має гарантувати реалізацію прав, якими вона наділяє суб’єктів, та забезпечувати контроль за їх дотриманням [12].

Окремим аспектом виступає адекватність правового регулювання, що означає відповідність норми права реальним суспільним відносинам та її своєчасність. Теоретики зазначають, що законодавство, яке не відображає сучасних соціально-економічних трансформацій або запізнюється у реакції на нові форми зайнятості, втрачає свою значущість як ефективний регулятор. Хоча чинне трудове законодавство часто критикують за застарілість через радянське походження основних актів, його адекватність як ознака ефективності зберігається у тих частинах, де забезпечено рівновагу інтересів та взаємну кореспонденцію прав і обов’язків сторін [12].

Доктринальні підходи пропонують систему конкретних показників для оцінки ефективності, серед яких ключовими є: фактична ефективність (співвідношення результату і найближчої цілі), обґрунтованість і доцільність (відповідність норми потребам суспільного розвитку), корисність (реальний позитивний ефект) та економічність. Останній показник є особливо важливим для трудового права, оскільки він враховує кількість витрачених матеріальних засобів, часу та людської енергії, а також вимагає належного ресурсного забезпечення прийнятих законів [13].

Крім того, ефективність правового регулювання трудових відносин має кількісну та якісну сторони. Якісна характеристика визначається стратегічною метою права - забезпеченням порядку, законності та реалізацією суб’єктивних прав. Кількісна сторона відображає конкретні зміни в соціальних процесах, наприклад, динаміку правопорушень у сфері праці або результативність соціально-економічних заходів. Оцінка також може проводитися за рівнем соціальної ефективності, яка поділяється на безпосередню (наслідки для конкретних суб’єктів) та опосередковану (вплив на віддалені соціальні цілі) [13].

Сучасний підхід до оцінки ефективності також враховує так званий ефект соціалізації. Це означає, що правова система оцінюється за її здатністю формувати у людини позитивні соціально-психологічні риси та повагу до правових цінностей. Навпаки, несправедливі рішення в трудових спорах руйнують віру в право і сприяють деформації всієї системи правових відносин, що свідчить про низьку соціальну ефективність регулювання. Таким чином, теоретична оцінка охоплює як формальні юридичні показники, так і глибокий соціальний вплив права на суспільство [13].

Оцінка ефективності в сучасній доктрині часто пов'язана з аналізом тенденцій до уніфікації базових соціальних гарантій для всіх категорій працівників, незалежно від форми їхньої зайнятості. Разом з тим, науковці наголошують на необхідності критичної оцінки регулювання через помітне звуження обсягу традиційних гарантій, що потребує перевірки системи на предмет реального захисту прав працівників. Важливим критерієм ефективності виступає здатність правових механізмів забезпечувати сприятливе середовище для продуктивної праці та одночасно стимулювати інноваційний розвиток ринку [5].

Методологічно оцінка ефективності спирається на комплексний аналіз науково-теоретичного та нормативного матеріалу із застосуванням системно-структурного, логіко-нормативного та формально-юридичного методів. У вітчизняній науковій думці значна увага приділяється спеціалізованим концепціям, зокрема вченню О.І. Процевського про ефективність дій норм трудового права, яке досліджує результативність правового впливу в динаміці. Таким чином, сучасний теоретичний підхід орієнтує на розвиток гнучких, але соціально відповідальних моделей регулювання, які зберігають усталені принципи трудового права, одночасно відповідаючи на запити сучасного суспільства [5].

## **РОЗДІЛ 2**

### **АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН УКРАЇНИ (ЗА ЕКОНОМІЧНИМИ КРИТЕРІЯМИ)**

#### **2.1. Оцінка рівня захисту права на зайнятість найманих працівників**

Оцінка рівня захисту права на зайнятість найманих працівників в умовах повномасштабної війни вказує на значне зростання вразливості трудового потенціалу країни. Через руйнування інфраструктури та виробничих активів мільйони українців втратили роботу: за оцінками МОП, лише за перші чотири місяці вторгнення було фізично втрачено близько 4,8 млн робочих місць, а рівень безробіття у липні 2022 року сягнув 35%. Ситуація ускладнюється регіональними диспропорціями, де в прифронтових районах пропозиції роботодавців є мінімальними як за кількістю, так і за якістю [14].

В умовах зростання безробіття, зумовленого руйнуванням інфраструктури та міграційними процесами, проблема вдосконалення правового регулювання захисту трудових прав стає надзвичайно актуальною. Попри конституційні гарантії права на працю, на практиці спостерігається тенденція до звуження рівня захищеності працівників, зокрема через обмеження функцій професійних спілок у період дії воєнного стану [15].

Також соціально-економічні умови та перехід до ринкових відносин суттєво змінили зміст трудових відносин, що вимагає переосмислення правового статусу суб'єктів праці. На сьогодні реалізація цього права стикається з низкою гострих проблем, серед яких дискримінація працівників, обмеження трудових прав, безробіття та трудова міграція. Відсутність чіткої правової концепції регулювання відносин між працівником і роботодавцем об'єктивно знижує рівень гарантій трудових прав. Право на працю тлумачиться передусім як можливість заробляти на

життя вільно обраною роботою, а не як гарантія отримання конкретного робочого місця, що цілком відповідає міжнародним стандартам [16].

Розглядаючи зайнятість найманих працівників через призму неофіційного працевлаштування можна побачити наявність серйозних викликів для соціального захисту громадян. Неофіційна зайнятість, яка за своєю суттю є оплачуваною діяльністю поза межами трудового законодавства, позбавляє працівників базових соціальних гарантій, таких як право на пенсійне забезпечення, оплачувані відпустки та медичне страхування. Оскільки держава не бере участі в таких трудових відносинах, вони вважаються протиправними, що автоматично знижує рівень правової захищеності найманої особи перед роботодавцем [17].

Варто згадати про активну трансформацію законодавчого поля з метою адаптації до викликів війни та міжнародних стандартів. Базовим фундаментом залишається Закон України «Про зайнятість населення», який закріплює право на зайнятість, визначає основні державні гарантії та механізми соціального захисту від безробіття. В сучасних умовах державна політика спрямована на посилення мотивації до легальної праці, створення нових робочих місць та забезпечення безпеки на робочому місці, що є критично важливим для національної безпеки [18].

Суттєвим чинником зниження рівня захисту працівників є значна тінізація ринку праці, який оцінюється у понад 41%. У таких умовах багато вакансій пропонуються без офіційного оформлення, що позбавляє найманих працівників права на легальну заробітну плату, соціальні гарантії (зокрема оплату лікарняних) та зарахування трудового стажу. Наймані працівники стають більш вразливими внаслідок порушення трудового законодавства, нестабільності та невизначеності зайнятості, а також погіршення умов праці [14].

Ще одним чинником послаблення захисту є зупинення дії статті 43 КЗпП України, згідно з якою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (за винятком ліквідації) раніше потребувало попередньої згоди профспілки. Це позбавляє працівників важливого важеля впливу на роботодавця та захисту від неправомірного звільнення. Крім того, процедура консультацій між роботодавцями та профспілками щодо мінімізації звільнень часто перетворюється на формальний

процес через важкий фінансовий стан підприємств, що породжує явище “соціального розчарування” [15].

У порівнянні з країнами розвиненої демократії, де право на працю часто вважається невід’ємним і не потребує детальної конституційної фіксації, в Україні та інших постсоціалістичних країнах спостерігається широке декларативне закріплення прав при наявності значних складнощів у їхній реальній реалізації та захисті. Важливим складником захисту є можливість звернення до Європейського суду з прав людини, хоча його компетенція в трудових спорах є обмеженою і найчастіше стосується заборони примусової праці або захисту приватного життя працівника. Зміст права на працю за сучасними вимогами має включати не лише вільний вибір професії, а й право на недискримінацію, професійну підготовку та підтримку працівників у реалізації їхніх економічних свобод [16].

Фінансовий захист працівників також суттєво послабився: доходи 64% працездатного населення впали, а багато роботодавців перейшли від виплати гарантованої зарплати до відрядної оплати (відсоток від виробітку). Це створює додаткові ризики втрати будь-яких заробітків у періоди відпустки або хвороби. Хоча держава намагається підтримувати застрахованих осіб через цифрові інструменти, такі як платформа “Дія” (наприклад, виплата одноразової допомоги 6 500 грн), надання такої підтримки вразливим верствам без доступу до інтернету залишається складним завданням [14].

Додаткові складнощі виникають через нечіткість окремих законодавчих норм, як-от обов’язок “персонально попередити” працівника про вивільнення за два місяці. Невизначеність форми такого попередження призводить до численних судових спорів та неоднозначного тлумачення прав працівників. Також критично оцінюється реалізація переважного права на залишення на роботі (ст. 42 КЗпП). Хоча закон надає перевагу більш кваліфікованим і продуктивним працівникам, критерії оцінювання продуктивності праці залишаються суб’єктивними та не мають чіткого законодавчого визначення, що створює ризики для зловживань з боку роботодавців [15].

Станом на початок 2022 року обсяги незадекларованої праці в Україні були суттєвими і охоплювали майже 20% загальної кількості зайнятого населення, що становить понад 3 мільйони осіб. Найбільш вразливими категоріями є чоловіки (60% від неофіційно зайнятих) та особи віком від 40 до 49 років. Найнижчий рівень захисту прав працівників спостерігається у таких галузях, як сільське господарство, будівництво та торгівля, де частка неформальної праці є традиційно високою. Ситуація ускладнюється тим, що з початку повномасштабної війни збір офіційних статистичних даних про неформальну зайнятість було призупинено, що обмежує можливість повної оцінки реального стану захисту трудових прав у різних регіонах [17].

Одним із ключових факторів, що впливає на рівень захисту та вибір офіційної форми зайнятості, є рівень освіти працівника. Дослідження показують, що особи з вищою освітою та магістерським ступенем частіше прагнуть до офіційного оформлення відносин, оскільки це відкриває шлях до кар'єрного росту та роботи в іноземних компаніях, які зазвичай суворо дотримуються трудового законодавства. Водночас низька фінансова грамотність та відсутність альтернатив на ринку праці змушують людей з нижчим рівнем освіти погоджуватися на незахищену працю без жодних юридичних гарантій [17].

Суттєве зміцнення захисту прав працівників відбулося завдяки прийняттю низки нових законів під час дії воєнного стану, зокрема тих, що стосуються реформування служби зайнятості та впровадження активних програм на ринку праці. Ці зміни охоплюють питання загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та сприяння зайнятості молоді. При оцінці якості захисту важливо враховувати рекомендації ООН та МОП, які акцентують увагу на таких показниках, як стабільність доходу, якість робочого середовища, соціальна захищеність та розвиток професійних навичок працівників [18].

Для підвищення рівня захисту в майбутньому джерела наголошують на необхідності включення нових категорій робітників (платформних, дистанційних тощо) до систем нормативно-правового регулювання та соціального захисту.

Важливим завданням є розробка механізмів детінізації ринку праці та адаптація соціальних гарантій до новітніх умов цифровізації. Окрім цього, пріоритетом має стати створення програм для повернення на ринок праці комбатантів та стимулювання перенавчання населення навичкам, затребуваним для повоєнного відновлення [14].

Перспективи подальшого реформування трудового законодавства також викликають занепокоєння дослідників. У нових проєктах Трудового кодексу простежується практика обмеження ролі профспілок та відмова від деяких усталених гарантій захисту вивільнюваних працівників. Джерела наголошують, що для забезпечення реального права на працю необхідно не лише «осучаснити» застарілі норми, а й зберегти соціально-захисне підґрунтя законодавства, спираючись на принципи верховенства права та міжнародні стандарти, зокрема Конвенції МОП та Європейську соціальну хартію [15].

Дослідники наголошують на нагальній потребі в повній реформі галузі праці в Україні для створення дійсно дієвого механізму захисту. Такий механізм має відповідати сучасним міжнародним стандартам, зокрема положенням Європейської соціальної хартії. Створення системи правового визначення та захисту права на працю є запорукою гармонійних трудових відносин у державі. Таким чином, поточний рівень захисту потребує вдосконалення через новації в трудовому законодавстві, які б гарантували справедливі умови праці, захист від безробіття та гідну винагороду [16].

Для підвищення рівня захисту права на зайнятість необхідний комплексний підхід, спрямований на легалізацію трудових відносин. Основними перешкодами для належного захисту працівників залишаються високе податкове навантаження на роботодавців, складні адміністративні процедури та низька довіра до державних інститутів. Джерела пропонують посилювати контроль за дотриманням трудового законодавства через інспекції праці, а також підвищувати привабливість офіційної роботи шляхом розширення соціальних програм та підвищення мінімальної заробітної плати. Лише за умови переходу трудових відносин у правове поле

можливо забезпечити реальний, а не декларативний захист прав найманих працівників [17].

Попри нормативні новації, рівень захисту стикається з викликами, що потребують системного вирішення. Важливим аспектом залишається баланс між роботою та особистим життям, а також забезпечення соціального діалогу між працівниками, роботодавцями та державою. Хоча законодавство орієнтується на міжнародні конвенції щодо захисту окремих категорій, як-от молоді та осіб з інвалідністю, практична реалізація цих гарантій в умовах релокації підприємств та економічної нестабільності залишається складним завданням, що вимагає постійного вдосконалення механізмів державного регулювання [18].

## **2.2. Аналіз забезпечення права на гідну оплату праці**

Забезпечення права на гідну оплату праці базується на нерозривному взаємозв'язку категорій мінімальної заробітної плати, справедливої оплати та гідного рівня життя людини. Історично встановлення мінімальних стандартів оплати праці мало на меті захист низькооплачуваних, найменш кваліфікованих працівників та подолання бідності. Сьогодні міжнародні стандарти розглядають рівень мінімальної зарплати як нижню межу, що має гарантувати задоволення основних життєвих потреб не лише самого працівника, а й членів його сім'ї [19].

Юридична природа гідної оплати праці нерозривно пов'язана з категоріями людської гідності, справедливості та забезпеченням достатнього рівня життя для працівника та його сім'ї. У міжнародно-правовій доктрині справедлива винагорода розглядається не просто як ціна робочої сили, а як фундаментальна гарантія гідного існування людини. Загальна декларація прав людини та Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права визначають, що кожен працюючий має право на таку винагороду, яка забезпечує гідне людини існування, причому цей

стандарт має поширюватися і на членів її родини. Європейська соціальна хартія та Хартія Європейського співтовариства про основні соціальні права працівників додатково підкреслюють, що винагорода має бути достатньою для підтримання життєвого рівня, який відповідає вимогам сучасної цивілізації [20].

Згідно з Європейською соціальною хартією, яку ратифікувала Україна, працівники мають право на справедливую винагороду, що забезпечує їм і їхнім сім'ям достатній життєвий рівень. Це право включає рівну винагороду за працю рівної цінності для чоловіків і жінок, а також підвищену ставку за надурочну роботу. Важливою є концепція “порогового рівня”, згідно з якою заробітна плата не може бути надмірно низькою порівняно із середнім рівнем у країні, інакше вона не здатна забезпечити гідне існування [19].

У світовій практиці існують підходи, за якими мінімальна заробітна плата має задовольняти не лише фізичні потреби (їжа, житло), а й соціальні та культурні потреби, що виникають внаслідок розвитку суспільства. У розвинених країнах рівень мінімальної зарплати часто становить від 44% до 75% від середньої заробітної плати. Для порівняння, в Україні це співвідношення є значно нижчим, а встановлений мінімальний розмір оплати праці часто не гарантує навіть реального прожиткового мінімуму для значної частини населення [19].

Ключову роль у міжнародно-правовому регулюванні цього питання відіграють акти Міжнародної організації праці (МОП), зокрема Конвенції № 26 та № 131. Згідно з цими нормами, встановлений державою мінімум заробітної плати є обов'язковим для роботодавців і не підлягає зниженню ні за індивідуальною угодою, ні (як правило) за колективним договором. Міжнародні стандарти також наголошують, що при визначенні рівня оплати необхідно враховувати вартість життя, соціальні потреби працівників, а також чинники економічного розвитку та рівень продуктивності [19].

Окрім цього, МОП запровадила концепцію “гідної праці” у 1999 році та визначає її як продуктивну діяльність в умовах свободи, рівності та безпеки. Вона включає не лише справедливий заробіток, а й соціальний захист, безпеку на робочому місці та можливість особистого зростання. В Україні реалізація цієї

концепції здійснюється через відповідні Програми гідної праці, остання з яких на 2020–2024 роки ставить за пріоритет покращення захисту та рівня заробітної плати, а також усунення гендерної дискримінації в оплаті. Успіх цих ініціатив залежить від злагоджених дій держави та соціальних партнерів щодо встановлення реального зв'язку між мінімальною зарплатою та прожитковим мінімумом [20].

Сучасною проблемою в Україні є те, що принцип забезпечення своєчасної та в повному розмірі виплати справедливої винагороди, хоча і є ратифікованим у складі міжнародних угод, поки що лише опосередковано відбитий у національному законодавстві. Несистемний підхід до реформування інституту оплати праці та спроби змінити підходи до встановлення посадових окладів без належного врахування прожиткового мінімуму створюють ризики для реалізації прав громадян. Отже, подальший розвиток трудового права має орієнтуватися на гармонізацію з міжнародними нормами, де справедлива оплата є фундаментом гідного рівня життєдіяльності людини [19].

Конституційні основи права на оплату праці в Україні закріплені у статті 43, яка гарантує винагороду не нижчу за встановлену законом, та статті 48, що проголошує право на достатній життєвий рівень. Проте аналіз національного законодавства свідчить, що Кодекс законів про працю та Закон «Про оплату праці» здебільшого оперують категорією “мінімальної заробітної плати” як державної соціальної гарантії, часто ігноруючи принципи справедливості та гідності. На сьогодні в Україні реалізується швидше концепція “виживання”, ніж справді гідної оплати, оскільки чинна система не повною мірою враховує вартість життя та реальні потреби людського розвитку [20].

Аналіз поняття гідної оплати праці дозволяє виділити два ключові аспекти: індивідуальний, що забезпечує нормальне відтворення робочої сили та розвиток родини працівника, та системний, який гарантує прозорість, відсутність “тіньових” виплат і своєчасність нарахувань. До основних параметрів такої системи належать відповідність зарплати складності роботи, підтримка її купівельної спроможності та недопущення заборгованості. Водночас Конституційний Суд України у своїх рішеннях частіше використовує термін “достатній життєвий рівень”, тоді як

категорія “гідні умови життя” потребує подальшого офіційного тлумачення для з’ясування обов’язків держави у цій сфері [20].

Головною проблемою залишається відсутність терміну “гідна оплата праці” у нормативно-правових актах України, що зумовлює гостру потребу в його конституціоналізації. Необхідно не лише законодавчо закріпити зміст цього поняття, а й чітко визначити умови та державні гарантії його захисту. Гідне життя передбачає не лише фізичне виживання, а й можливість користуватися благами сучасної цивілізації: якісним житлом, медичним обслуговуванням та культурними цінностями. Таким чином, встановлення стандартів гідної оплати праці є необхідним атрибутом розбудови справжньої соціальної держави [20].

В сучасних умовах України забезпечення права на гідну оплату праці потребує комплексного аналізу, що враховує як міжнародні стандарти, так і реалії воєнного часу. Як було зазначено, концепція “гідної праці” за визначенням МОП базується на забезпеченні справедливого заробітку, що гарантує гідне існування працівника та його родини. Однак, згідно з актуальними джерелами, ринок праці в Україні зазнав суттєвих трансформацій через військові дії, що безпосередньо впливає на можливість реалізації цього права. Ключовими викликами сьогодні є значні регіональні диспропорції, трудова міграція та зростання рівня безробіття, які створюють тиск на рівень оплати праці та стабільність доходів населення [21].

У контексті забезпечення права на гідну оплату особливого значення набуває державна політика зайнятості та професійна адаптація, зокрема для внутрішньо переміщених осіб (ВПО). Аналіз ринку свідчить, що питання про те, “скільки готові платити” роботодавці в умовах війни, стає центральним для шукачів роботи, оскільки економічна нестабільність змушує компанії змінювати підходи до управління людським капіталом. Джерела також вказують на важливість гендерної трансформації ринку праці, що вимагає додаткової уваги до дотримання принципу рівної винагороди за працю рівної цінності в нових умовах [21].

Незважаючи на конституційні гарантії та міжнародні зобов'язання, фактичне забезпечення права на гідну оплату праці зараз тісно пов'язане зі здатністю бізнесу та держави адаптуватися до умов воєнного стану. Відновлення ринку праці та

досягнення стандартів “гідної праці” можливе лише через системну підтримку продуктивної зайнятості та усунення демографічних викликів, спричинених війною. Таким чином, аналіз підтверджує, що юридична категорія “гідної оплати” в Україні наразі проходить складний етап випробування економічними шоками, де державні соціальні гарантії мають балансувати між виживанням та розвитком людського потенціалу [21].

### **2.3. Аналіз зв'язку між законодавчим регулюванням праці та продуктивністю праці**

Законодавче та державне регулювання праці виступає фундаментом для підвищення її продуктивності, оскільки управління цим показником має здійснюватися комплексно на державному, регіональному та локальному рівнях. Відповідно до Закону України «Про інноваційну діяльність», державна підтримка спрямована на впровадження вдосконалених технологій та організаційно-технічних рішень, що суттєво покращують структуру та якість виробництва. Світовий досвід таких країн, як США, Німеччина та Сінгапур, підтверджує, що значна частина приросту продуктивності досягається завдяки державним цільовим програмам та активній участі спеціалізованих центрів, які отримують організаційну та фінансову підтримку від міністерств. В Україні відсутність таких інституцій на державному рівні свідчить про недостатню увагу до проблеми, хоча саме державне стимулювання є необхідною передумовою для переходу від екстенсивних до інтенсивних факторів економічного зростання [22].

Також законодавче регулювання праці через впровадження нового Трудового кодексу України розглядається як стратегічний крок до гармонізації національного права з актами ЄС та створення передбачуваного ринку праці. Модернізація трудового законодавства є не лише питанням оновлення правових норм, а й

важливим інструментом для економічного відновлення, що дозволяє замінити фрагментовані правила чіткою та дієвою рамкою для працівників і роботодавців. Створення такої узгодженої системи правил має на меті зміцнити довіру міжнародних партнерів до українського ринку праці та забезпечити умови для формалізації близько 302 тисяч робочих місць [23].

Важливою складовою регуляції на мікрорівні є нормування праці, яке виступає базовим видом управлінської діяльності для вимірювання затрат і результатів та встановлення їх раціональних співвідношень. Нормування вважається вирішальним чинником виробничого процесу, оскільки воно дозволяє об'єктивно оцінювати використання трудових ресурсів. Сучасні підходи до нормативного регулювання вимагають переходу від економії лише живої праці до оцінки продуктивності сукупної праці, що включає сумарні затрати живої та уречевленої праці. Це особливо актуально в умовах інноваційного розвитку, де якість нормативного забезпечення та власне нормування відносяться до ключових резервів зростання ефективності підприємства [22].

Прямий зв'язок між законодавчими змінами та продуктивністю праці простежується через оновлення правил щодо відпочинку та балансу між роботою і особистим життям. Зокрема, збільшення мінімальної щорічної відпустки з 24 до 28 днів, що відповідає стандартам МОП та ЄС, сприяє зниженню рівня виснаження працівників та зменшенню інформаційної асиметрії. Згідно з аналізом, такі заходи позитивно впливають на продуктивність, оскільки менш виснажений персонал демонструє вищу ефективність у трудовому процесі. Крім того, запровадження нових підходів до мінімальної заробітної плати, яка має визначатися як у місячному, так і в погодинному вимірах, забезпечує додаткові трудові гарантії для майже 4 мільйонів працівників, що підвищує якість робочих місць [23].

У контексті переходу до економіки знань законодавче регулювання має сприяти розвитку елементів інноваційної системи, таких як технопарки, бізнес-інкубатори та центри трансферу технологій, що потребують потужної державної підтримки. Це створює умови для впровадження наукових розробок у виробництво, що є основою зростання продуктивності в постіндустріальному суспільстві. Одночасно

трансформація характеру праці у бік інтелектуалізації вимагає нових підходів до внутрішнього регулювання, зокрема впровадження норм результатів та якості, оскільки традиційні методи оцінки трудомісткості для творчої праці часто є недостатніми. Важливу роль починають відігравати механізми саморегуляції та самоствердження працівників, які дозволяють накопичувати знання про творчі процеси та формувати ефективний зворотний зв'язок у системі управління підприємством [22].

Результатом гармонізації державного регулювання та сучасних методів управління працею є створення ефективної системи, яка забезпечує прискорені темпи зростання продуктивності. На макрорівні це сприяє збільшенню ВВП, національного доходу та підвищенню міжнародної конкурентоспроможності економіки України. На рівні підприємства належне регулювання та нормування забезпечують зростання прибутків, тоді як для персоналу це виражається у збільшенні доходів та підвищенні якості трудового життя. Таким чином, нормування праці є тією ланкою, що поєднує законодавчі ініціативи з фактичною ефективністю виробничої діяльності в умовах інноваційного розвитку [22].

Підвищенню загальної ефективності системи праці сприяє цифровізація та спрощення правозастосування, зафіксовані в законодавчих ініціативах. Визнання електронної форми трудового договору дозволяє бізнесу отримувати прямі адміністративні заощадження та пришвидшувати процес оформлення працівників. Запровадження трудового арбітражу як механізму вирішення спорів протягом 20 днів замість тривалих судових процесів дозволяє значно економити ресурси як працівників, так і роботодавців. Таким чином, системне оновлення законодавства створює сучасні та прозорі правила, які одночасно захищають працівника, стимулюють розвиток добросовісного бізнесу та посилюють стійкість ринку праці в період відновлення країни [23].

## РОЗДІЛ 3

### ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

#### **3.1. Форми посилення економічного захисту працівників у трудових відносинах**

Посилення економічного захисту працівників у сучасних трудових відносинах реалізується через систему юрисдикційних форм, серед яких ключове місце посідають судовий та адміністративний захист. Ефективність цих механізмів забезпечується участю державних органів, які гарантують належну реалізацію трудових прав та законних інтересів учасників відносин у сфері праці. В умовах воєнного стану, попри певні обмеження прав працівників, роль цих форм захисту зростає, оскільки вони дозволяють мінімізувати негативні економічні наслідки для населення [24].

Судова форма виступає найважливішою юридичною гарантією, що дозволяє працівникам безпосередньо звертатися до суду для захисту своїх економічних інтересів. Особливо дієвим інструментом є вирішення трудових спорів у наказному провадженні, яке застосовується для вимог про стягнення нарахованої, але не виплаченої заробітної плати, а також середнього заробітку за час затримки розрахунку. Окрім цього, справи, що виникають із трудових правовідносин, розглядаються у порядку спрощеного позовного провадження, пріоритетом якого є швидкість вирішення спору (не більше шістдесяти днів), що критично важливо для відновлення фінансового стану працівника. Навіть за умов зміни територіальної підсудності через бойові дії, право на судовий захист залишається обмеженим [24].

Адміністративна форма захисту здійснюється через державний нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю, що покладено на Державну службу України з питань праці. Ця форма має превентивний характер, спрямований на попередження порушень, та захисний - через притягнення порушників до відповідальності у разі виявлення протиправних дій. Незважаючи на запровадження мораторію на планові заходи під час війни, законодавство дозволяє проведення позапланових перевірок за заявою працівника або профспілки. Такі перевірки фокусуються на найбільш гострих економічних питаннях: дотриманні вимог оплати праці, законності звільнення, призупинення трудових договорів та виявленні неоформлених трудових відносин [24].

Поєднання оперативного судового розгляду майнових вимог та активного державного контролю за виплатами створює необхідні умови для економічного захисту працівника. Захист прав працівників на отримання всіх належних сум при звільненні та контроль за недопущенням незаконних “безоплатних” відпусток є пріоритетними напрямками діяльності юрисдикційних органів у період дії воєнного стану [24].

Також посилення економічного захисту працівників у трудових відносинах, особливо в умовах воєнного стану та трансформації ринку праці, реалізується через систему правових гарантій, спрямованих на забезпечення права на працю та захист від незаконного звільнення. Важливою формою такого захисту є соціальний діалог, який передбачає активну співпрацю між роботодавцями та профспілками. Проведення консультацій щодо запобігання звільненням, мінімізації їхньої кількості або пом'якшення несприятливих наслідків є критично необхідним для стабілізації зайнятості [25].

Цей процес дозволяє сторонам - роботодавцям, профспілкам та державі - визначати та зближувати позиції для прийняття узгоджених рішень щодо формування державної соціальної та економічної політики. Соціальний захист працівників виступає об'єктом усіх законодавчо визначених форм діалогу: обміну інформацією, консультацій, узгоджувальних процедур та укладення колективних договорів і угод. Зокрема, обмін інформацією дозволяє партнерам виявляти факти

порушень трудових прав, аналізувати стандарти гігієни праці та програми соціального забезпечення персоналу [26].

Однією з ключових процедурних гарантій виступає обов'язок роботодавця здійснювати персональне попередження працівника про майбутнє вивільнення не пізніше ніж за два місяці. Для посилення захисту науковці наголошують на необхідності конкретизації цієї норми: вона має передбачати письмову форму повідомлення та обов'язкове ознайомлення працівника з відповідним наказом. Це забезпечує працівникові реальну можливість завчасно знайти інше місце роботи або визначитися з подальшим працевлаштуванням [25].

Договірне регулювання виступає ключовим засобом розширення державних гарантій та збалансування інтересів сторін. Через генеральні, галузеві угоди та колективні договори встановлюються додаткові гарантії, що виходять за межі централізованого регулювання. Це включає питання нормування та оплати праці, встановлення конкретних розмірів заробітної плати, режимів роботи, а також тривалості відпочинку. Важливою формою економічного посилення є можливість передбачити в колективних договорах участь працівників у програмах недержавного пенсійного забезпечення або створення корпоративних пенсійних фондів [26].

Важливе місце в системі захисту посідає переважне право на залишення на роботі при скороченні чисельності або штату. Згідно із законодавством, пріоритет надається працівникам із вищою кваліфікацією та продуктивністю праці. Водночас джерела вказують на необхідність вдосконалення критеріїв оцінки продуктивності, оскільки зараз вони часто залишаються у сфері суб'єктивної оцінки роботодавця, що створює ризики для зловживань [25].

Економічний аспект захисту нерозривно пов'язаний із належною оплатою праці та мінімізацією професійних ризиків. Соціальний діалог спрямований на створення механізмів економічної мотивації роботодавців до покращення умов праці та підвищення безпеки виробничих процесів. На локальному рівні це реалізується через обов'язкове виділення коштів на заходи з охорони праці (не менше 0,5% від фонду оплати праці) та обов'язкове погодження з профспілками будь-яких

пропозицій щодо зміни систем оплати праці. Окрім цього, захист посилюється через спільні зусилля партнерів щодо усунення незадекларованої праці, що гарантує працівникам соціальні виплати та страховий стаж [26].

Попри певні обмеження функцій профспілок під час воєнного стану, збереження їхніх повноважень щодо громадського контролю за дотриманням трудових гарантій залишається вагомим чинником захисту. Ефективний механізм захисту вимагає “осучаснення” застарілих норм та приведення їх у відповідність до принципів верховенства права та європейських стандартів, що дозволить мінімізувати соціальні конфлікти та забезпечити стабільний рівень зайнятості [25].

Економічний захист також посилюється через надання переваг соціально вразливим категоріям працівників при рівних показниках кваліфікації та продуктивності. До них належать сімейні особи з двома і більше утриманцями, учасники бойових дій, ветерани війни, особи передпенсійного віку, а також ті, хто отримав трудове каліцтво на цьому підприємстві. Пропонується вдосконалити законодавство, встановивши чітку перевагу для тих працівників, які мають більшу кількість таких підстав одночасно [25].

Новітньою формою зміцнення захисту є переосмислення та розширення поняття професійного ризику як правової підстави для надання соціальної підтримки. До традиційних ризиків, таких як виробничий травматизм, додаються нові чинники, наприклад, професійне вигорання або негативні наслідки невідповідного режиму робочого часу. Легалізація такого розширеного підходу дозволяє впроваджувати ефективніші компенсаційні заходи та превентивні програми, що забезпечують право працівника на безпечні умови праці та збереження його професійної працездатності [26].

Ще однією важливою складовою економічного захисту є інформаційно-психологічний вплив правового регулювання. Засоби стимулювання допомагають працівникові усвідомити безперервний причинно-наслідковий зв'язок між його продуктивною діяльністю та особистим матеріальним становищем. Це спонукає особу здійснювати трудову функцію відповідно до встановленого режиму, розуміючи, що якісна праця є запорукою покращення її фінансового стану [27].

Форми посилення економічного захисту в межах стимулюючого режиму базуються виключно на позитивних засобах, до яких належать заохочення, пільги та дозволи. На відміну від обмежувальних заходів (заборон чи обов'язків), ці форми орієнтовані на задоволення власних потреб та інтересів працівника паралельно з інтересами роботодавця [27].

Такий режим впливає не лише на зовнішню поведінку, а й на внутрішню мотивацію, створюючи умови, за яких працівник зацікавлений у професійному розвитку та отриманні додаткових матеріальних благ. Таким чином, використання правових стимулів як спонукальних факторів стає змістовним елементом функціонування підприємства. Це дозволяє трансформувати поведінку працівника в процесі праці, забезпечуючи реалізацію його економічних інтересів через систему позитивних правових інструментів, що є альтернативою традиційним методам примусу чи обмежень [27].

Посилення економічного захисту працівників у сучасних умовах глобалізації ґрунтується на впровадженні міжнародних стандартів, зокрема Конвенцій МОП № 173 про захист вимог працівників у випадку неплатоспроможності роботодавця та № 95 про захист заробітної плати. Ці документи закладають правовий фундамент для гарантування виплат навіть у критичних фінансових ситуаціях на підприємстві. Важливим кроком у цьому напрямі є розгляд проєкту Закону України № 9510, який пропонує посилити захист вимог працівників щодо стягнення заборгованості із заробітної плати, зокрема через запровадження обов'язку роботодавця сплачувати пеню у разі затримки виплати на термін понад 15 днів [28].

Особливої ваги набуває захист економічних прав працівників, які виконують свої обов'язки в екстремальних умовах, наприклад, у бюджетній сфері чи на об'єктах критичної інфраструктури в зоні бойових дій або на тимчасово окупованих територіях. Для таких категорій актуальним є врегулювання проблеми своєчасної оплати праці відповідно до українського законодавства. В умовах воєнного стану, коли право на страйк обмежене задля стабілізації економіки, пріоритетними формами захисту стають позасудові механізми, такі як втручання Уповноваженого Верховної Ради з прав людини (Омбудсмена) або фахівців Держпраці [28].

Також цифровізація та розвиток соціальних мереж створюють нові виклики для економічної безпеки підприємств та їхніх працівників, що вимагає балансу між правом на інформацію та збереженням ділової репутації роботодавця. У випадках фінансових труднощів роботодавці стикаються з ризиком передчасного розголошення інформації про неплатоспроможність, що може зашкодити стабільності організації. Тому важливим є чітка регламентація питання корпоративної етики та захисту інформації в трудових правовідносинах, що є необхідною умовою для збереження робочих місць та стабільного економічного стану працівників у довгостроковій перспективі [28].

### **3.2. Законодавчі ініціативи зі стимулювання продуктивності праці**

Законодавчі ініціативи щодо стимулювання продуктивності праці в Україні базуються на комплексному підході, який охоплює не лише систему матеріальних виплат, а й глибинні реформи трудового та податкового законодавства. Реформування сфери оплати праці не повинно обмежуватися лише впровадженням стимулюючих виплат; воно потребує докорінних змін в організації управління заробітною платою як у бюджетній, так і в небюджетній сферах, а також оптимізації самої структури зарплати. Держава має забезпечити умови, за яких працівники будуть зацікавлені працювати з повною самовіддачею, що безпосередньо впливає на конкурентоспроможність підприємств [29].

Ці ініціативи ґрунтуються на положеннях “Концепції дальшого реформування оплати праці” та “Основних напрямів соціальної політики”, що спрямовані на створення ефективних механізмів мотивації працівників. Згідно з джерелом, матеріальне стимулювання визначається як засіб забезпечення потреб працюючих залежно від результатів їхньої роботи через систему законодавчих, нормативних та економічних чинників. Держава розглядає ці заходи як інструмент підвищення

продуктивності, ефективності та конкурентоспроможності виробництва в ринкових умовах господарювання [30].

Ключовим елементом стимулювання, що регулюється законодавством (зокрема Законом України «Про оплату праці»), є преміювання, яке виконує функцію забезпечення заінтересованості працівників у результатах діяльності. Правова природа премій передбачає їх поділ на ті, що входять до системи заробітної плати (мають гарантований характер при виконанні умов), і ті, що виплачуються поза нею як одноразове заохочення за рішенням роботодавця. Перспективні законодавчі ініціативи пропонують вдосконалювати цю систему шляхом встановлення чітких критеріїв та умов призначення виплат у локальних актах підприємств, а також через скасування неефективних надбавок [29].

Законодавчо гарантовані або нормативно обумовлені (через постанови Уряду та колективні договори) надбавки та доплати пов'язані з особливостями умов праці та особистими якостями працівників, такими як професійна майстерність, високі досягнення у праці або знання іноземних мов. Важливим аспектом є диференціація розмірів винагороди залежно від впливу конкретних показників на кінцеві результати роботи підприємства [30].

Важливим напрямом є адаптація законодавства до викликів цифрової економіки та умов воєнного стану, що вимагає оновлення підходів до мотивації. Джерела наголошують на необхідності впровадження світового досвіду, зокрема систем оплати, пов'язаних із результатами (Performance Related Pay), де премії виплачуються за виконання конкретних індивідуальних або колективних показників. Для державних установ актуальним є подолання незбалансованості структури заробітної плати, де велика кількість надбавок часто не прив'язана до реальних результатів праці [29].

Окремим напрямом законодавчого регулювання є створення спеціальних систем матеріального стимулювання, зокрема за розробку та впровадження нової техніки, прогресивних технологій та раціоналізаторських пропозицій. Для реалізації таких ініціатив підприємствам надано право самостійно формувати фонди стимулювання, джерелом яких є прибуток, отриманий від зниження

собівартості продукції або економії ресурсів. Це дозволяє спрямовувати до 70% отриманої економії на заохочення працівників, що безпосередньо впливає на технічне оновлення виробництва та зростання продуктивності [30].

Окрім фінансових стимулів, законодавче регулювання має сприяти модернізації основних фондів та впровадженню новітніх методів виробництва, оскільки знос капіталу негативно впливає на мотивацію та рівень виробничого травматизму. Удосконалення системи стимулювання має на меті не лише підвищення інтенсивності праці, а й створення сприятливого психоемоційного клімату, зниження плинності кадрів та залучення висококваліфікованих фахівців, що є стратегічним завданням для відновлення економіки [29].

Знову ж таки, важливим є урахування зарубіжного законодавчого досвіду, де поширені системи участі працівників у прибутках та акціонерному капіталі. Наприклад, у США та країнах Європи існують спеціальні законодавчі акти, що передбачають податкові пільги для підприємств, які застосовують плани стимулювання працівників через акціонерну власність. В Україні аналогічні соціальні системи стимулювання, що включають участь у прибутках та соціальні виплати, мають закріплюватися у колективних договорах, що забезпечує правову основу для соціального захисту та матеріального добробуту працюючих [30].

Важливо згадати про головну законодавчу ініціативу, що спрямована на стимулювання продуктивності та модернізацію ринку праці, а саме проект нового Трудового кодексу України, обговорення якого активно проводить Міністерство економіки. Основна мета цієї реформи - створити сучасну правову рамку, яка збалансує інтереси працівників і роботодавців, замінивши застаріле законодавство нормами, що відповідають вимогам сучасної економіки [31].

Проект кодексу пропонує низку інновацій для підвищення ефективності трудових відносин, серед яких ключове місце посідає цифровізація процесів, детінізація зайнятості та впровадження нового підходу до визначення мінімальної заробітної плати. Законодавчі зміни передбачають розширення видів трудових договорів, встановлення чітких і зрозумілих правил найму та звільнення, а також

оновлення норм щодо робочого часу, відпусток та захисту материнства і батьківства [31].

Стимулювання продуктивності також розглядається через призму подолання кадрового дефіциту, оскільки наразі 75% українських компаній відчують нестачу професіоналів. Оновлене законодавство має створити умови для залучення більшої кількості людей до легальної праці, розвитку людського капіталу та забезпечення економічного зростання в умовах післявоєнного відновлення [31].

Важливим аспектом ініціативи є імплементація понад 30 директив ЄС, що є частиною зобов'язань України на шляху до вступу в Європейський Союз. Це дозволить забезпечити взаємосумісність українського ринку праці з ринком ЄС, впровадити високі європейські стандарти соціальної політики та посилити роль соціального діалогу із залученням профспілок і роботодавців до процесу вдосконалення трудових норм [31].

### **3.3. Організація соціального діалогу з державою для вдосконаленні трудового законодавства**

Соціальний діалог в Україні визначається як процес узгодження позицій та прийняття спільних рішень сторонами, що представляють інтереси працівників, роботодавців та органів державної влади або місцевого самоврядування. Його основною метою є формування та реалізація державної соціальної та економічної політики, а також регулювання трудових і соціально-економічних відносин, що безпосередньо впливає на вдосконалення трудового законодавства [32]. Чинне законодавство України визначає цей діалог як процес зближення позицій та прийняття узгоджених рішень, проте науковці пропонують у новій редакції профільного закону змінити підхід, визначивши його як систему взаємовідносин або взаємодію сторін щодо питань соціальної та економічної політики. Важливою

метою такої взаємодії є досягнення консенсусу та компромісу між державою та партнерами для реалізації соціальних і економічних прав та інтересів громадян [33]. Взаємодія здійснюється на національному, галузевому, територіальному рівнях та рівні підприємства, що дозволяє залучати соціальних партнерів до розроблення та експертизи проектів законодавчих актів [34].

Нормативно-правова база, яка забезпечує цей процес, включає Закон України «Про соціальний діалог в Україні», а також закони про колективні договори, професійні спілки та організації роботодавців. Особливу роль у регулюванні відіграють ратифіковані Україною Конвенції Міжнародної організації праці (зокрема № 87, 98, 144) та Європейська соціальна хартія, які встановлюють міжнародні стандарти взаємодії між державою та соціальними партнерами. Важливим етапом розвитку законодавства у цій сфері стало прийняття у 2023 році нового Закону України «Про колективні угоди і договори» [32].

На сучасному етапі в Україні триває робота над оновленням правової бази, що включає підготовку нової редакції Закону України «Про соціальний діалог в Україні» та розробку проекту Трудового кодексу України. Фахівці наголошують на необхідності імплементації європейського досвіду, зокрема досвіду Литви, де норми про соціальне партнерство закріплені безпосередньо в основному кодифікованому акті. Це дозволить інтегрувати принципи діалогу в загальну систему регулювання трудових відносин, а не лише обмежуватися спеціальним законом [33].

Ефективна організація соціального діалогу з державою вимагає закріплення його основних положень, включаючи механізми вирішення колективних трудових спорів та трудову медіацію, безпосередньо у базовому нормативно-правовому акті - Кодексі законів про працю України або новому кодифікованому акті, який буде ухвалений йому на зміну. Такий підхід дозволить підвищити гарантії взаємодії та взаєморозуміння між сторонами, оскільки чинне законодавство потребує суттєвого узгодження та синхронізації норм різних законів для усунення суперечностей [35].

Як було сказано раніше, організація діалогу здійснюється на чотирьох рівнях: національному, галузевому, територіальному та локальному (на рівні підприємства

чи установи). На кожному з цих рівнів передбачено чотири основні форми взаємодії: обмін інформацією, проведення консультацій, здійснення узгоджувальних процедур та колективні переговори для укладення договорів і угод. Такий підхід дозволяє залучати представників різних секторів економіки до розробки законодавчих ініціатив через спеціальні органи, такі як Національна тристороння соціально-економічна рада [32].

Основними формами участі сторін у законотворчому процесі є попередні консультації органів влади з профспілками та роботодавцями, а також робота у складі Національної тристоронньої соціально-економічної ради (НТСЕР), яка має юридичні повноваження надавати рекомендації та висновки щодо проектів законів у сфері трудових відносин. Проте на практиці існують значні перешкоди: законодавчо унормовані механізми часто не забезпечують реального впливу на прийняття рішень, оскільки в Уряді та Парламенті відсутній юридичний обов'язок враховувати надані рекомендації або надавати зворотний зв'язок щодо їх відхилення [34].

Для підвищення ефективності діалогу пропонується чітко розмежувати політичний діалог (тристоронній), результатом якого мають бути “соціальні пакти” щодо стратегічних реформ, та колективні переговори (двосторонній діалог) для укладення конкретних угод про умови праці. Необхідним кроком є впровадження стандартизованого порядку обміну інформацією, де Секретаріат Уряду регулярно надавав би НТСЕР плани законотворчих робіт та строки подання законопроектів. Крім того, важливо встановити обов'язок органів влади інформувати про хід виконання рекомендацій соціальних партнерів, що забезпечить прозорість процесу вдосконалення законодавства [34].

Важливим аспектом реформування є подолання правових колізій та дублювання функцій між різними органами соціального діалогу, наприклад, між НТСЕР та Спільними представницькими органами (СПО) профспілок і роботодавців. Пропонується, щоб НТСЕР виконувала функцію підсумкових тристоронніх консультацій щодо проектів законодавчих актів, тоді як спеціальні робочі групи при профільних міністерствах координували з нею свою роботу на

ранніх етапах. Це дозволить уникнути ситуації, коли соціальні партнери надають суперечливі рекомендації на різних платформах [34].

Одним із ключових напрямів вдосконалення є подолання неузгодженостей між базовим Законом «Про соціальний діалог в Україні» та законом про професійні спілки, оскільки окремі норми останнього звужують зміст участі профспілок у відносинах діалогу. Окрім цього, важливим є чітке визначення статусу органів місцевого самоврядування як суб'єктів соціального діалогу, оскільки їхня роль наразі є дискусійною через складне поєднання функцій партнерства та підзвітності [35].

Для розбудови якісного законодавства необхідно чітко розрізняти моделі взаємодії, закріплюючи поняття як двостороннього, так і тристороннього соціального діалогу (із залученням органів центральної та місцевої влади). Врахування міжнародних стандартів та кращих практик країн ЄС, таких як Франція чи Румунія, сприятиме створенню прозорих процедур обов'язкових консультацій з боку уряду щодо будь-яких проєктів реформ у трудовій сфері. Такий системний підхід забезпечить стійкість трудового законодавства та його відповідність сучасним викликам, зокрема в умовах воєнного стану [33].

Організація взаємодії з державою також має включати трудову медіацію як офіційну форму соціального діалогу, що дозволить запобігати конфліктам та врегульовувати трудові спори через структуровані позасудові процедури. Для цього необхідно привести Закон «Про соціальний діалог в Україні» у відповідність до Закону «Про медіацію» та синхронізувати правила примирних процедур, що використовуються під час вирішення колективних спорів, із загальними нормами законодавства про соціальний діалог [35].

Організація соціального діалогу з державою в сучасних умовах стикається з серйозними викликами, зумовленими наслідками пандемії COVID-19 та повномасштабною російською агресією, які виявили вразливість існуючої системи. Ефективне правове регулювання цього процесу є вирішальним фактором для забезпечення соціальної стабільності та сталого економічного розвитку держави. Соціальний діалог розглядається як ключовий механізм для успішної економічної

реконструкції в період повоєнного відновлення та подальшої інтеграції України до європейського соціально-економічного простору [36].

Для забезпечення інклюзивності діалогу необхідно переглянути критерії репрезентативності організацій, щоб вони охоплювали нові категорії працівників (самозайнятих, мігрантів) та малий і середній бізнес. В умовах децентралізації гостро стоїть питання розбудови інфраструктури діалогу на рівні об'єднаних територіальних громад (ОТГ), де роль тристоронніх органів у формуванні місцевої політики ще потребує чіткого законодавчого визначення. Системне навчання суб'єктів діалогу та державне фінансування діяльності тристоронніх рад є додатковими заходами для створення стійкої та впливової системи соціального партнерства в Україні [34].

Для вдосконалення трудового законодавства через механізми соціального діалогу критично важливою є адаптація правової бази до нових форм зайнятості, зокрема в секторі цифрової економіки та платформної зайнятості. Чинна нормативна база має значні прогалини щодо захисту працівників, які працюють через цифрові платформи або системи алгоритмічного управління, оскільки вони часто позбавлені ефективних механізмів представництва. Поточні законодавчі реформи спрямовані на гармонізацію українського права з директивами ЄС та міжнародними стандартами, що є частиною євроінтеграційних прагнень країни [36].

Практична реалізація домовленостей між державою та партнерами закріплюється через систему колективних угод на національному та галузевому рівнях. Для надання цим домовленостям юридичної сили діє встановлений порядок повідомної реєстрації галузевих і територіальних угод, а також колективних договорів, що здійснюється відповідно до постанов Кабінету Міністрів України. За порушення вимог законодавства щодо колективних угод та договорів передбачена адміністративна відповідальність, що забезпечує дієвість досягнутих у межах соціального діалогу домовленостей [32].

Предмет соціального діалогу з державою не повинен обмежуватися виключно сферою праці; він має охоплювати широке коло питань, включаючи зайнятість,

соціальне забезпечення, охорону здоров'я та економічний розвиток. Міжнародна організація праці (МОП) розглядає такий діалог як ключовий засіб забезпечення гідної праці та соціальної згуртованості, особливо в умовах реформ та кризових ситуацій. Ефективна організація передбачає використання різних форм взаємодії: від простого обміну інформацією та консультацій до складних узгоджувальних процедур і колективних переговорів [33].

Комплексна модернізація законодавства має включати заходи щодо зміцнення інституційної спроможності соціальних партнерів та активний розвиток діалогу на місцевому рівні в умовах децентралізації. Важливим аспектом є вдосконалення систем збору та аналізу даних, що дозволить приймати більш обґрунтовані політичні рішення та ефективно моніторити виконання колективних договорів. Необхідно впроваджувати збалансований підхід, який поєднуватиме вирішення невідкладних проблем на ринку праці з довгостроковими структурними реформами, готуючи систему до майбутніх змін у сфері праці [36].

## ВИСНОВОК

Проведене дослідження економічного аналізу правового регулювання трудових відносин в Україні дозволило отримати такі основні результати та сформулювати практичні рекомендації.

Встановлено, що правове регулювання трудових відносин виступає ключовим регулятором економічних процесів через систему спеціального механізму, який охоплює норми трудового права, трудові та колективні договори, угоди і акти їх реалізації. Цей механізм забезпечує узгодження приватних та публічних інтересів у сфері праці, визначає умови функціонування суб'єктів господарювання та безпосередньо впливає на формування ринку праці. Водночас застарілість структури Кодексу законів про працю 1971 року та проникнення диспозитивних методів регулювання у традиційно імперативну галузь ослаблюють стабілізуючу роль трудового права в економічних відносинах.

Визначено, що економічними підставами правового регулювання трудових відносин є необхідність реалізації конституційного права на працю, потреба у підвищенні конкурентоспроможності вітчизняної економіки, розвиток цифрових і платформних форм зайнятості, а також євроінтеграційні зобов'язання України. Серед ключових економічних наслідків чинного регулювання виявлено: поширення тіньової зайнятості, що охоплює понад 41% ринку праці; прекарну зайнятість до 48% зайнятого населення; інтенсивну трудову міграцію за кордон; звуження дохідної бази системи соціального страхування та послаблення захисту працівників у нових формах зайнятості.

Систематизовано теоретичні підходи до оцінки ефективності правового регулювання трудових відносин, які охоплюють: критерійний підхід (верховенство права, законність, справедливість, достатність, стабільність); результативний підхід (фактична ефективність як співвідношення результату з метою норми); якісно-кількісний підхід (безпосередня та опосередкована соціальна ефективність);

антропологічний підхід (оцінка норми з позицій гуманізму, справедливості та особистісного розвитку). Встановлено, що комплексна оцінка потребує обов'язкового врахування економічних показників — зокрема рівня продуктивності праці, динаміки неформальної зайнятості та витрат на виконання правових приписів.

Оцінка рівня захисту права на зайнятість найманих працівників засвідчила його суттєве зниження в умовах воєнного стану: за перші чотири місяці повномасштабного вторгнення було втрачено близько 4,8 млн робочих місць, рівень безробіття у 2022 році сягав 35%, а неофіційна зайнятість напередодні війни охоплювала близько 20% зайнятого населення (понад 3 млн осіб). Виявлено, що зупинення дії статті 43 КЗпП, обмеження функцій профспілок та нечіткість критеріїв оцінки продуктивності при застосуванні статті 42 КЗпП створюють умови для зловживань з боку роботодавців і послаблюють реальний захист найманих працівників.

Аналіз забезпечення права на гідну оплату праці показав, що в Україні фактично реалізується концепція "виживання", а не гідної оплати у розумінні міжнародних стандартів. Чинне законодавство оперує переважно категорією мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії, не закріплюючи поняття "гідна оплата праці" нормативно. Встановлено, що рівень мінімальної зарплати в Україні не відповідає міжнародному орієнтиру у 44–75% від середньої заробітної плати та не забезпечує реального прожиткового мінімуму з урахуванням потреб сім'ї працівника.

Досліджено взаємозв'язок між законодавчим регулюванням праці та продуктивністю праці. Встановлено, що нормування праці, збільшення тривалості щорічних відпусток до 28 днів, цифровізація оформлення трудових відносин та впровадження трудового арбітражу позитивно впливають на продуктивність через зниження виснаження персоналу, скорочення трансакційних витрат і підвищення передбачуваності ринку праці. Водночас відсутність державних центрів підвищення продуктивності на кшталт існуючих у США, Німеччині та Сінгапурі свідчить про недостатню увагу держави до системної підтримки цього показника.

Обґрунтовано, що посилення економічного захисту працівників має реалізовуватися через три взаємодоповнювальні форми: юрисдикційну (судовий і адміністративний захист із пріоритетом спрощеного провадження та позапланових перевірок Держпраці); договірну (колективні договори та угоди, що розширюють державні гарантії щодо оплати праці, режиму роботи та недержавного пенсійного забезпечення); та стимулюючу (правові механізми заохочення, пільг і дозволів, що формують внутрішню мотивацію до продуктивної праці). Запропоновано законодавчо конкретизувати критерії оцінки продуктивності при застосуванні переважного права залишення на роботі та розширити перелік підстав для надання переваги соціально вразливим категоріям.

Визначено, що ключовою законодавчою ініціативою зі стимулювання продуктивності є проект нового Трудового кодексу України, розроблений Міністерством економіки, який передбачає: цифровізацію трудових відносин (електронні договори), запровадження погодинного вимірювання мінімальної заробітної плати, розширення видів трудових договорів та впровадження трудового арбітражу. Додатково рекомендується: вдосконалити систему преміювання шляхом запровадження чітких критеріїв у локальних актах підприємств; законодавчо закріпити системи участі працівників у прибутках за прикладом США та країн ЄС; передбачити цільові фонди стимулювання за впровадження інновацій із можливістю спрямування до 70% отриманої економії на заохочення персоналу.

Встановлено, що організація ефективного соціального діалогу з державою потребує системного реформування за такими напрямками: законодавче закріплення норм про соціальне партнерство безпосередньо у новому Трудовому кодексі за прикладом Литви; чітке розмежування тристороннього політичного діалогу (НТСЕР) та двосторонніх колективних переговорів; запровадження обов'язку Уряду інформувати партнерів про хід виконання рекомендацій; синхронізація Закону "Про соціальний діалог в Україні" із Законом "Про медіацію" для офіційного впровадження трудової медіації; розширення критеріїв репрезентативності для охоплення нових категорій працюючих — самозайнятих, платформних і дистанційних працівників.

Проведене дослідження підтверджує, що правове регулювання трудових відносин в Україні потребує комплексного реформування, яке має поєднувати три стратегічні вектори: гармонізацію з директивами ЄС та стандартами МОП, детінізацію ринку праці через зниження адміністративних бар'єрів та підвищення привабливості офіційного оформлення, а також розбудову дієвого соціального діалогу як механізму постійного вдосконалення трудового законодавства. Реалізація запропонованих рекомендацій у процесі прийняття нового Трудового кодексу України дозволить забезпечити реальний, а не декларативний захист прав найманих працівників, підвищити продуктивність праці та сформувати стійку модель ринку праці, що відповідатиме вимогам повоєнного відновлення і європейської інтеграції.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Яровик, Д. Р., Прийма, В. М., & Мандзюх, О. М. (2024). Про співвідношення системи трудового права і трудового законодавства України. Академічні візії, (29). вилучено із <https://academy-vision.org/index.php/av/article/view/986>.
2. Khimich V. O. PECULIARITIES OF REGULATION OF EMPLOYMENT RELATIONS IN INTERNATIONAL PRIVATE LAW AND LABOR LAW OF UKRAINE. Juridical scientific and electronic journal. 2022. P. 321–323. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-10/77>.
3. Cherneha V. M. Modern theoretical concept of mechanism for legal regulation of employment relations. Juris Europensis Scientia. 2023. No. 1. P. 62–64. URL: <https://doi.org/10.32782/chern.v1.2023.11>.
4. Anatiichuk V. The mechanism of legal regulation of labor relations as a system of legal means. Юридичний вісник. 2023. No. 3. P. 96–105. URL: <https://doi.org/10.32782/yuv.v3.2023.12>.
5. Shcherbyuk N. Y. On trends in the legal regulation of labour relations. Uzhhorod National University Herald. Series: Law. 2025. Vol. 2, no. 89. P. 230–236. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.34>.
6. Prokopovych-Pavlyuk I., Kvak S. Labor relations in Ukraine: Regulatory Regulation and Economic Analytics. Modern Economics. 2025. Vol. 49, no. 1. P. 188–197. URL: [https://doi.org/10.31521/modecon.v49\(2025\)-25](https://doi.org/10.31521/modecon.v49(2025)-25).
7. Kyrychenko T. Shortfalls of the legal regulation of labor relations in Ukraine. Entrepreneurship, Economy and Law. 2020. No. 12. P. 96–103. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.12.16>.
8. Zamota A. O., Meniv L. D. Legal regulation of employment and employment: problems and prospects for development. Uzhhorod National University Herald. Series: Law. 2025. Vol. 2, no. 92. P. 206–211. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.92.2.27>.

9. Поплавська О. М. Договірне регулювання соціально-трудових відносин: проблеми, побудова нової моделі в умовах розвитку цифрової економіки / Поплавська О. М. // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія: Економіка і менеджмент : зб. наук. пр. / Міжнар. гуман. ун-т ; [редкол.: М. П. Коваленко (голов. ред.) та ін.]. – Одеса, 2018. – Вип. 31. – С. 81–48. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/handle/2010/40139>.

10. Сімутіна Я. В. Проблеми реалізації колективних трудових прав за межами трудових правовідносин. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2024. Т. 2, № 83. С. 34–41. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.5>.

11. Tsurkan-Saifulina Y. V., Barabash O. O. ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF LEGAL REGULATION THROUGH THE PRISM OF ENCOURAGING LEGAL NORMS AND LEGAL CULTURE. Scientific notes of Taurida National V.I. Vernadsky University. Series: Juridical Sciences. 2024. No. 1. P. 191–195. URL: <https://doi.org/10.32782/tnu-2707-0581/2024.1/33>.

12. Rybak N. V. SIGNS OF THE EFFECTIVENESS OF LABOR LEGISLATION. State and Regions. Series: Law. 2020. Vol. 2, no. 1. P. 46–52. URL: <https://doi.org/10.32840/1813-338x-2020.1-2.7>.

13. Rybak N. V. SIGNS OF KUPINA L. F. CRITERIA OF EFFECTIVENESS OF LABOR LAW STANDARDS. Law and Society. 2020. Vol. 2, no. 3. P. 27–32. URL: <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.3-2.5> THE EFFECTIVENESS OF LABOR LEGISLATION. State and Regions. Series: Law. 2020. Vol. 2, no. 1. P. 46–52. URL: <https://doi.org/10.32840/1813-338x-2020.1-2.7>.

14. Pankova O., Kasperovich O. The Sphere of Labor and Employment of Ukraine under Conditions of War: State, Problems, Dynamics of Changes in the Context of Post-War Recovery. Economic Herald of the Donbas. 2023. No. 1 (71). P. 26–35. URL: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-1\(71\)-26-35](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2023-1(71)-26-35).

15. Tyshchenko O. V., Chernous S. M. ABOUT GUARANTEES OF LABOUR RIGHTS PROTECTION IN CASE OF DISMISSAL OF EMPLOYEES BECAUSE OF CHANGES IN THE ORGANISATION OF PRODUCTION AND LABOUR. Juridical

scientific and electronic journal. 2025. No. 2. P. 187–192. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-2/43>.

16. Klietsova N., Volchenko N., Kazban A. Scientific research on the right to work: a comparison of international experience and current practice of the ECtHR. Entrepreneurship, Economy and Law. 2021. No. 6. P. 210–215. URL: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2021.6.34>.

17. Мороз С. Г., Цимбал Д. О. Оцінка та аналіз рівня неофіційного працевлаштування в Україні. Економіка та управління національним господарством. Проблеми економіки. 2023. Т. 1, № 63. С. 73–80. URL: <https://doi.org/10.32983/2222-0712-2025-1-73-80>.

18. Pozharova O. V. Legal regulation of employment: recent changes in martial law. Uzhhorod National University Herald. Series: Law. 2025. Vol. 2, no. 87. P. 113–118. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.87.2.16>.

19. Пижова М. Мінімальна заробітна плата, справедлива оплата праці та гідний рівень життя людини в контексті міжнародного досвіду. Юридичний вісник. 2021. № 6. С. 47–53. URL: <https://doi.org/10.32837/yuv.v0i6.2028>.

20. Fridmans'ka V. I. Constitutional aspects of decent wage. Uzhhorod National University Herald. Series: Law. 2021. No. 63. P. 101–106. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2021.63.18>.

21. Бріль М. С., Другова О. С., Руденко В. О. АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНИ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВИХ ДІЙ. Економічний вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». 2025. № 33. С. 18–25. URL: <https://doi.org/10.20535/2307-5651.33.2025.335854>.

22. КАПІНОС Г. І. НОРМУВАННЯ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМ ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПРИ ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ. Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2017. Т. 2, № 2. С. 172–177. URL: [https://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2017/2017\\_2\\_2/jrn/pdf/36.pdf](https://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/pdfbase/2017/2017_2_2/jrn/pdf/36.pdf).

23. Відділ зв'язків з громадськістю та засобами масової інформації. Інститут Тоні Блера підготував Білу книгу щодо проєкту Трудового кодексу України:

документ фіксує потенціал для формалізації близько 302 тисяч робочих місць. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail/bb2c7766-6eee-4d14-9404-9a19a18a99e9?lang=uk-UA&title=InstitutToniBleraPidgotuvavBiluKniguSchodoProktuTrudovogoKodeksu>.

24. Pavlovska L. V., Romaniuk A. B. JURISDICTIONAL FORMS OF PROTECTION OF LABOR RIGHTS AND LEGAL INTERESTS OF EMPLOYEES. Juridical scientific and electronic journal. 2023. No. 1. P. 196–199. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-1/46>.

25. Tyshchenko O. V., Chernous S. M. ABOUT GUARANTEES OF LABOUR RIGHTS PROTECTION IN CASE OF DISMISSAL OF EMPLOYEES BECAUSE OF CHANGES IN THE ORGANISATION OF PRODUCTION AND LABOUR. Juridical scientific and electronic journal. 2025. No. 2. P. 187–192. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-2/43>.

26. Синчук С. М., Яструбецький В. В. СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОБ'ЄКТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. 2022. № 35. С. 88–95. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.7618238>.

27. Vakariuk L. To the issue of legal stimulation of labor activity of employees. Uzhhorod National University Herald. Series: Law. 2023. Vol. 1, no. 74. P. 166–170. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.28>.

28. Shvets N. M. Legal protection of employee labour rights in the context of globalization. Uzhhorod National University Herald. Series: Law. 2025. Vol. 2, no. 90. P. 441–445. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.62>.

29. Hetmantseva N. D. INCENTIVE PAYMENTS AS A TOOL FOR IMPROVING THE EFFICIENCY OF EMPLOYEES. Juridical scientific and electronic journal. 2024. No. 7. P. 211–213. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-7/49>.

30. Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій : Наказ М-ва пр. та соц. політики України від

29.01.2003 № v0023203-03. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0023203-03#Text>.

31. Відділ зв'язків з громадськістю та засобами масової інформації. Україна не може далі відкладати оновлення трудового законодавства – Мінекономіки провело обговорення проекту Трудового кодексу. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. URL: [https://me.gov.ua/News/Detail/bdb9b433-7b07-4aab-a68d-7945c7566d56?lang=uk-](https://me.gov.ua/News/Detail/bdb9b433-7b07-4aab-a68d-7945c7566d56?lang=uk-UA&title=UkrainaNeMozheDaliVidkladatiOnovlenniaTrudovogoZakonodavstvaMinekonomikiProveloObgovorenniaProktuTrudovogoKodeksu)

[UA&title=UkrainaNeMozheDaliVidkladatiOnovlenniaTrudovogoZakonodavstvaMinekonomikiProveloObgovorenniaProktuTrudovogoKodeksu](https://me.gov.ua/News/Detail/bdb9b433-7b07-4aab-a68d-7945c7566d56?lang=uk-UA&title=UkrainaNeMozheDaliVidkladatiOnovlenniaTrudovogoZakonodavstvaMinekonomikiProveloObgovorenniaProktuTrudovogoKodeksu).

32. Департамент зайнятості. Нормативно-правові акти з питань соціального діалогу | Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. Міністерство економіки, довкілля та сільського господарства України. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e10817c7-5b4f-4b32-af9c-a5d7cc93d16e&title=NormativnopravovaBazaZPitanSotsialnogoDialogu>.

33. Hryshyna Y. M., Chanyшева H. I. CONCEPT AND PURPOSE OF SOCIAL DIALOGUE UNDER THE LEGISLATION OF UKRAINE AND INDIVIDUAL EU COUNTRIES. Juridical scientific and electronic journal. 2024. No. 1. P. 244–247. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-1/53>.

34. Sibbel L., Miheş C. Towards an effective, influential and inclusive social dialogue in Ukraine. Geneva : ILO, 2025. URL: <https://doi.org/10.54394/djrs9426>.

35. Dosin B. V. Legislative regulation of relations social dialogue. Analytical and Comparative Jurisprudence. 2024. No. 5. P. 366–370. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.05.57>.

36. Denisyuk M. O., Kovalenko R. I. Legal regulation of social dialogue in Ukraine: current challenges and prospects for improvement. Uzhhorod National University Herald. Series: Law. 2025. Vol. 3, no. 86. P. 43–48. URL: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.6>.

## Метадані

### ДОКУМЕНТ

Заголовок

**Сівцов О.С. Економічний аналіз правового регулювання трудових відносин в Україні**

Автор

**Сівцов О.С.**

Науковий керівник / Експерт

**Хохич Д.Г.**

ІД документу

**333872129**

### ОРГАНІЗАЦІЯ

Назва організації

**Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman  
KNEU**

підрозділ

**кафедра економічної теорії**

### ЗВІТ

Дата звіту

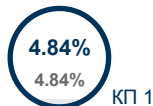
**5/15/2026**

Дата редагування

---

## Обсяг знайдених подібностей

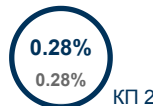
Коефіцієнт подібності визначає, який відсоток тексту по відношенню до загального обсягу тексту було знайдено в різних джерелах. Зверніть увагу, що високі значення коефіцієнта не автоматично означають плагіат. Звіт має аналізувати компетентна / уповноважена особа.



КП 1

**25**

Довжина фрази для коефіцієнта подібності 2



КП 2

**11477**

Кількість слів



КЦ

**93330**

Кількість символів

## Тривога

У цьому розділі ви знайдете інформацію щодо текстових спотворень. Ці спотворення в тексті можуть говорити про МОЖЛИВІ маніпуляції в тексті. Спотворення в тексті можуть мати навмисний характер, але частіше характер технічних помилок при конвертації документа та його збереженні, тому ми рекомендуємо вам підходити до аналізу цього модуля відповідально. У разі виникнення запитань, просимо звертатися до нашої служби підтримки.

|                        |  |    |
|------------------------|--|----|
| Заміна букв            |  | 0  |
| Інтервали              |  | 0  |
| Мікропробіли           |  | 0  |
| Білі знаки             |  | 0  |
| Парафрази (SmartMarks) |  | 33 |

## Джерела

Нижче наведений список джерел. В цьому списку є джерела із різних баз даних. Колір тексту означає в якому джерелі він був знайдений. Ці джерела і значення Коефіцієнту Подібності не відображають прямого плагіату. Необхідно відкрити кожне джерело і проаналізувати зміст і правильність оформлення джерела.

10 найдовших фраз

Колір тексту

| # | НАЗВА ТА АДРЕСА ДЖЕРЕЛА URL (НАЗВА БАЗИ) | КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ<br>(ФРАГМЕНТІВ) |
|---|------------------------------------------|-------------------------------------------|
|---|------------------------------------------|-------------------------------------------|

|    |                                                                                                                                                                                          |             |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1  | Литвинець Р.Р._Вплив штучного інтелекту на розвиток електронної комерції<br>11/18/2024<br>Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра економічної теорії)   | 32 (0.28 %) |
| 2  | Барвіцький Д.О._Розвиток фінансового ринку України в умовах воєнного стану<br>11/17/2025<br>Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра економічної теорії) | 23 (0.2 %)  |
| 3  | On trends in the legal regulation of labour relations<br>Н. Ю. Щербюк;                                                                                                                   | 20 (0.17 %) |
| 4  | On trends in the legal regulation of labour relations<br>Н. Ю. Щербюк;                                                                                                                   | 19 (0.17 %) |
| 5  | On trends in the legal regulation of labour relations<br>Н. Ю. Щербюк;                                                                                                                   | 15 (0.13 %) |
| 6  | Legislative regulation of relations social dialogue<br>Б.В. Досін;                                                                                                                       | 15 (0.13 %) |
| 7  | On trends in the legal regulation of labour relations<br>Н. Ю. Щербюк;                                                                                                                   | 14 (0.12 %) |
| 8  | <a href="http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/6/34.pdf">http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/6/34.pdf</a>                                                                          | 12 (0.1 %)  |
| 9  | On trends in the legal regulation of labour relations<br>Н. Ю. Щербюк;                                                                                                                   | 12 (0.1 %)  |
| 10 | <a href="https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/04/vidguk_Chanysheva_Dosin.pdf">https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/04/vidguk_Chanysheva_Dosin.pdf</a>                        | 12 (0.1 %)  |

#### База даних RefBooks (2.1 %)



| # | ЗАГОЛОВОК | КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ<br>(ФРАГМЕНТІВ) |
|---|-----------|-------------------------------------------|
|---|-----------|-------------------------------------------|

#### джерело: Paperity

|   |                                                                                                                    |                   |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|
| 1 | On trends in the legal regulation of labour relations<br>Н. Ю. Щербюк;                                             | 147 (13) (1.28 %) |
| 2 | Constitutional aspects of decent wage<br>В.І. Фрідманська;                                                         | 20 (3) (0.17 %)   |
| 3 | Legislative regulation of relations social dialogue<br>Б.В. Досін;                                                 | 20 (2) (0.17 %)   |
| 4 | The concept of social dialogue in the context of modern labor and socio-economic relations<br>Д. С. Корнілов;      | 14 (2) (0.12 %)   |
| 5 | Collective agreement as a legal framework for regulating labor relations at the local level<br>А. О. Гордеюк;      | 10 (1) (0.09 %)   |
| 6 | SOCIAL WORK WITH VULNERABLE POPULATIONS UNDER MARTIAL LAW<br>Юрій Сахарук;                                         | 10 (1) (0.09 %)   |
| 7 | Challenges to the exercise of collective labour rights outside the employment relationship<br>Я. В. Сімутіна;      | 8 (1) (0.07 %)    |
| 8 | Social dialogue instead of conflict: foreign experience of effective labor relations regulation<br>Д. С. Корнілов; | 6 (1) (0.05 %)    |
| 9 | Податковий і фінансовий облік. аудит нарахування заробітної плати на підприємстві                                  | 6 (1) (0.05 %)    |

## Домашня база даних (0.67 %)



| #  | ЗАГОЛОВОК                                                                                                                                                                                                               | КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ<br>(ФРАГМЕНТІВ) |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 10 | Литвинець Р.Р._Вплив штучного інтелекту на розвиток електронної комерції<br>11/18/2024<br>Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра економічної теорії)                                  | 48 (3) (0.42 %)                           |
| 11 | Барвіцький Д.О._Розвиток фінансового ринку України в умовах воєнного стану<br>11/17/2025<br>Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра економічної теорії)                                | 23 (1) (0.2 %)                            |
| 12 | Залітач В.А._Аналіз соціальних наслідків війни для працездатного населення безробіття, зайнятості, доходи<br>11/18/2024<br>Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman KNEU (кафедра економічної теорії) | 6 (1) (0.05 %)                            |

## Програма обміну базами даних (0.74 %)



| #  | ЗАГОЛОВОК                                                                                                                                                                                                     | КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ<br>(ФРАГМЕНТІВ) |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 13 | Проблемні аспекти окремого, наказного провадження та заочного розгляду справи в межах цивільного процесуального законодавства України.docx<br>5/13/2020<br>Sumy State University (Журнал "Правові горизонти") | 15 (2) (0.13 %)                           |
| 14 | SUMDU/out2014/social rights.pdf<br>7/21/2019<br>Sumy State University (SUMDU)                                                                                                                                 | 15 (2) (0.13 %)                           |
| 15 | ПРАВОВІ ЗАСАДИ ВСТАНОВЛЕННЯ УМОВ ПРАЦІ ЗА ТРУДОВИМ ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ<br>11/19/2019<br>Yaroslav Mudryi National Law University (YMNLU) (NIAP_NLU)                                                         | 12 (2) (0.1 %)                            |
| 16 | Стаття_Цуркан-Сайфуліна Ю.В. (2023-2024) (Катя 10.04.2024)<br>4/12/2024<br>Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")                                                                         | 11 (1) (0.1 %)                            |
| 17 | 2024_051_Вавренчук В.М.<br>12/28/2024<br>Lutsk National Technical University (Lutsk National Technical University)                                                                                            | 8 (1) (0.07 %)                            |
| 18 | Кисловська О.О.<br>12/2/2024<br>H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University (H.S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University)                                                               | 7 (1) (0.06 %)                            |
| 19 | Клецова_Волченко_Казбан_Стаття.doc<br>6/10/2021<br>Publishing House "Helvetica" (Видавничий дім "Гельветика")                                                                                                 | 6 (1) (0.05 %)                            |
| 20 | Право людини на працю і гарантії його реалізації                                                                                                                                                              | 6 (1) (0.05 %)                            |

21

РОБОТА\_ДОСІН\_ПЛАГІАТ\_26.03.2025

3/26/2025

The Ivan Franko National University (Юридичний факультет)

5 (1) (0.04 %)

Інтернет (1.32 %)

| #  | ДЖЕРЕЛО URL                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | КІЛЬКІСТЬ ІДЕНТИЧНИХ СЛІВ<br>(ФРАГМЕНТІВ) |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 22 | <a href="https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/04/vidguk_Chanyшева_Dosin.pdf">https://lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2025/04/vidguk_Chanyшева_Dosin.pdf</a>                                                                                                                                                                                                                                                                       | 22 (2) (0.19 %)                           |
| 23 | <a href="http://lsej.org.ua/10_2022/77.pdf">http://lsej.org.ua/10_2022/77.pdf</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 20 (3) (0.17 %)                           |
| 24 | <a href="http://www.big-lib.com/book/79_Formyvannya_rinkovoi_ekonomiki/7674_ADAPTACIYa_VITChIZNYaNOGO_ZAK_ONODAVSTVA_SOCIALNO_TRYDOVOI_SFERI_DO_ANALOGIV_ES_YaK_ODNA_IZ_ZASAD_R_OZVITKY_SOCIALNOGO_DIALOGY_V_YKRAINI">http://www.big-lib.com/book/79_Formyvannya_rinkovoi_ekonomiki/7674_ADAPTACIYa_VITChIZNYaNOGO_ZAK_ONODAVSTVA_SOCIALNO_TRYDOVOI_SFERI_DO_ANALOGIV_ES_YaK_ODNA_IZ_ZASAD_R_OZVITKY_SOCIALNOGO_DIALOGY_V_YKRAINI</a> | 17 (2) (0.15 %)                           |
| 25 | <a href="http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11288/%D0%A1%D1%96%D0%BC%D1%83%D1%82%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%AF.%D0%92_.pdf?sequence=6&amp;isAllowed=y">http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11288/%D0%A1%D1%96%D0%BC%D1%83%D1%82%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%AF.%D0%92_.pdf?sequence=6&amp;isAllowed=y</a>                                                                                                         | 16 (3) (0.14 %)                           |
| 26 | <a href="http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/5046/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D0%B9.pdf">http://lib.kart.edu.ua/bitstream/123456789/5046/1/%D0%9A%D0%BE%D0%BD%D1%81%D0%BF%D0%B5%D0%BA%D1%82%20%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%86%D1%96%D0%B9.pdf</a>                                                                                                                             | 12 (2) (0.1 %)                            |
| 27 | <a href="https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/34754">https://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/34754</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 12 (1) (0.1 %)                            |
| 28 | <a href="http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/6/34.pdf">http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2021/6/34.pdf</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 12 (1) (0.1 %)                            |
| 29 | <a href="https://uchebnikfree.com/pravo-rossii-trudovoe/perevajne-pravo-zalishennya-roboti-pri-6542.html">https://uchebnikfree.com/pravo-rossii-trudovoe/perevajne-pravo-zalishennya-roboti-pri-6542.html</a>                                                                                                                                                                                                                         | 11 (1) (0.1 %)                            |
| 30 | <a href="https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/12/Prezentatsiia.pdf">https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2024/12/Prezentatsiia.pdf</a>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 10 (1) (0.09 %)                           |
| 31 | <a href="https://ukrreferat.com/chapters_book/pravo/stashkiv-bi-2005-teoriya-prava-sotsialnogo-zabezpechennya-kniga.html">https://ukrreferat.com/chapters_book/pravo/stashkiv-bi-2005-teoriya-prava-sotsialnogo-zabezpechennya-kniga.html</a>                                                                                                                                                                                         | 10 (1) (0.09 %)                           |
| 32 | <a href="https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/8829/1/%D0%92%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D1%88%D0%B8%D0%BD.pdf">https://dspace.lvduvs.edu.ua/bitstream/1234567890/8829/1/%D0%92%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D0%B8%D1%88%D0%B8%D0%BD.pdf</a>                                                                                                                                                                                 | 10 (1) (0.09 %)                           |

☒

Список прийнятих фрагментів

| # | ЗМІСТ | КІЛЬКІСТЬ ОДНАКОВИХ СЛІВ (ФРАГМЕНТІВ) |
|---|-------|---------------------------------------|
|---|-------|---------------------------------------|