

УДК 349.2:340.13:311

DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V49\(2025\)-25](https://doi.org/10.31521/modecon.V49(2025)-25)

Прокопович-Павлюк І. В., кандидат економічних наук, доцент кафедри статистики, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна

ORCID ID: 0000-0002-8316-0127

e-mail: iryna.prokopovych-pavlyuk@lnu.edu.ua

Квак С. А., кандидат економічних наук, доцент кафедри статистики, Львівський національний університет імені Івана Франка, м. Львів, Україна

ORCID ID: 0000-0001-5104-0617

e-mail: svitlana.kvak@lnu.edu.ua

Трудові відносини в Україні: нормативне регулювання та економічна аналітика

***Анотація.** У статті досліджуються ключові аспекти правового регулювання трудових відносин в Україні, зокрема визначення трудового договору відповідно до чинного законодавства, а також його вплив на соціально-економічні показники якості трудового життя. Особлива увага приділяється аналізу показників зайнятості, якості трудового життя та оплати праці, а також оцінці рівня неформальної зайнятості, її причин і наслідків для ринку праці.*

За даними Держстату, проаналізовано динаміку показників безробіття, номінальної та реальної заробітної плати, а також тенденції у сфері прекарної зайнятості. Виявлено тенденції до скорочення кількості офіційно зареєстрованих безробітних. Причинами цього є масовий виїзд громадян за кордон, внутрішня міграція, мобілізація та скорочення терміну виплати допомоги по безробіттю.

Проблема неформальної зайнятості, досліджена за довоєнні роки, має властивість у воєнний період поглиблюватись. Це призводить до погіршення якості трудового життя, зниження захищеності працівників, втрати практичної ролі трудового законодавства, тінізації економіки та ринку праці зокрема. Скорочення числа укладених трудових договорів та зниження рівня охоплення ними працівників негативно впливає на соціальний захист найманої робочої сили та послаблює роль профспілок як захисників прав працівників у взаєминах з роботодавцем. Виокремлено основні виклики, пов'язані з трансформацією ринку праці, поширенням нових форм зайнятості та соціально-трудова відносин.

Цифровізація економіки сприяє поширенню нових форм зайнятості, таких як часткова, тимчасова, дистанційна та самозайнятість, а також нових соціально-трудова відносин – фрілансерство, краудсорсинг, аутстафінг та аутсорсинг. Це відкриває нові можливості для зайнятості та ринку праці, але вносить серйозні соціальні виклики, такі як тінізація зайнятості та збільшення неформальної зайнятості, що обмежує вплив факторів, які забезпечують високу якість трудового життя.

Запропоновано напрями вдосконалення трудового законодавства України з метою забезпечення справедливих, ефективних і гнучких умов трудових відносин та посилення соціального захисту працівників, зокрема удосконалення чинного законодавства про працю у частині норм, що стосуються питань функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин; наближення норм трудового законодавства України до міжнародного трудового права з урахуванням ризиків зменшення ефективності функціонування діючого правового механізму; врахування норм, що полягають у забезпеченні соціальної безпеки та стабільності трудових правовідносин.

***Ключові слова:** трудові відносини; правове регулювання; якість трудового життя; неформальна зайнятість; прекарна зайнятість; трудовий договір; оплата праці; соціальний захист.*

Iryna Prokopovych-Pavlyuk, PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Statistics, Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine

Svitlana Kvak, PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Statistics, Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine

Labor relations in Ukraine: Regulatory Regulation and Economic Analytics

***Abstract. Introduction.** The article examines the key aspects of legal regulation of labor relations in Ukraine, in particular, the definition of an employment contract under the current legislation and its impact on socio-economic indicators of labor quality. Special attention is paid to the analysis of employment rates, quality of working life and remuneration, as well as to the evaluation of the level of informal employment, its causes and consequences for the labor market.*

***Purpose.** Based on data from the State Statistics Service of Ukraine, the dynamics of unemployment rates, nominal and real wages, and trends in precarious employment are analyzed. A trend towards a decrease in the number of officially registered unemployed is identified. The reasons for this include mass emigration of citizens abroad, internal migration, mobilization, and reduced unemployment benefits. The problem of informal employment, analyzed for the pre-war years, tends to worsen during the war. This leads to a deterioration in the quality of working life, reduced protection of workers, a diminishing practical role of labor legislation, and the shadowing of the economy and, in particular, the labor market.*

¹Стаття надійшла до редакції: 20.01.2025

Received: 24 January 2025

The decline in the number of formal employment contracts and the declining coverage of workers by these contracts has a negative impact on the social protection of workers and weakens the role of trade unions as defenders of workers' rights in industrial relations. Key challenges related to the transformation of the labour market, the spread of new forms of employment and industrial relations are highlighted.

Results. *The digitalization of the economy is fostering the emergence of new forms of employment, such as part-time, temporary, remote work and self-employment, and new forms of industrial relations, including freelancing, crowdsourcing, outstaffing and outsourcing. While this opens up new opportunities for employment and the labor market, it also poses significant social challenges, such as shadow employment and increased informal employment, which limit the factors that ensure high quality work.*

Conclusions. *In order to ensure fair, effective and flexible working conditions and to improve social protection for workers, directions for improving Ukrainian labor legislation are proposed. These include improving the current labor legislation in terms of provisions on legal mechanisms for maintaining stability in labor relations; aligning Ukrainian labor law standards with international labor law, taking into account risks that may reduce the effectiveness of existing legal mechanisms; and including provisions aimed at ensuring social security and stability in labor relations.*

Keywords: *labor relations; legal regulation; quality of working life; informal employment; precarious employment; employment contract; remuneration; social protection.*

JEL Classification: J30; J50; J53; K31.

Постановка проблеми. Невідповідність функціонування підприємств України сучасному стану інвестиційного розвитку держави не дозволяє вітчизняній продукції бути конкуренто-спроможною. Інвестування основного капіталу, гнучка система взаємодії держави і суб'єктів господарювання, прозорі програми підтримки амортизаційної політики дали змогу знизити рівень зносу активів до 38% у Канаді та 26% в Японії. За показниками Світового банку рівень інвестиційної безпеки розвитку в цих країнах складає близько 44%. Ключовим елементом зростання інвестиційної активності підприємств стало запровадження амортизаційної політики, спрямованої на своєчасне формування власного інвестиційного ресурсу за рахунок амортизаційних відрахувань. Комплексна політика в цих країнах зумовила збільшення частки амортизації у валових інвестиціях в середньому з 43% до 54,5%.

Українські підприємства мають суттєво нижчий рівень технологічного озброєння, а відтак потребують прискореного відновлення основного капіталу, оскільки середній ступінь зносу активів становить близько 60%. Одночасно сума капітальних інвестицій складає трохи більше 5% від вартісної похідної активів. Частка капіталовкладень досягає 15% у загальній сумі інвестицій. Незважаючи на необхідність оновлення активів, у структурі витрат підприємств частка амортизації не перевищує 4%, рівень інвестиційної безпеки в Україні становить 20% тоді як за даними Світового банку, в країнах Європи він дорівнює 40%. В таких умовах підприємства мають бути орієнтовані на формування власної інвестиційної безпеки, основною формоутворюючою компонентою якої є амортизаційні відрахування.

Економічна безпека як модифікована система попередження причин, нівелює наслідки ризиків та загроз функціонування у виробничо-економічній, фінансовій, інноваційній, екологічній,

зовнішньоекономічній, інформаційній, організаційно-управлінській площинах, уможливує продукування альтернативного інвестування ресурсного потоку, через зростання амортизаційних відрахувань, за рахунок збільшення норми амортизації на активи та підвищення конкуренто-спроможності продукції на ринку. Проте вирішення цих важливих для галузей економіки завдань потребує реальних гарантій її стабільного функціонування у довгостроковій перспективі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Тематикою аналізу трудових відносин займалися, зокрема, такі вчені, як Зеленський В.М. [2], Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л. [8], Костиця В. І., Бурлай Т. В. [6]. Вони вважають, що трудові відносини охоплюють широкий спектр питань, включаючи соціально-економічні аспекти, організаційні та правові інституції, колективні та індивідуальні переговори, укладення контрактів та угод, встановлення умов і розмірів оплати праці, вирішення трудових конфліктів і участь найманих працівників в управлінні виробництвом. Особливості трудових відносин в умовах війни висвітлили у своїх працях Семенюк-Прибатень А.В., Машков К.Є. [10], Поплавська О., Ходацький Д.Д. [9].

Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л. визначали поняття «якість трудового життя» як систематизовану сукупність показників, що характеризують умови виробничого життя. Кичко І., Хоменко І., Пилипенко Ю. [3], Костиця В. І., Бурлай Т. В. [6] досліджували неформальну зайнятість у світі та в Україні. Проте подальшого дослідження потребує розробка рекомендацій щодо покращення правового регулювання трудових відносин в Україні на основі статистичного аналізу показників ринку праці.

Формулювання цілей дослідження. Основною метою дослідження є комплексний аналіз стану трудових відносин в Україні з урахуванням нормативного регулювання та

економічних показників, виявлення основних проблем і тенденцій у сфері зайнятості, оплати праці та реалізації трудових прав, а також розробка рекомендацій щодо вдосконалення правового регулювання трудових відносин в Україні. Відповідно до мети ключовими завданнями роботи є:

1. Аналіз показників зайнятості, якості трудового життя та оплати праці.
2. Оцінка рівня неформальної зайнятості, її причин і наслідків для ринку праці.
3. Вивчення практики реалізації трудових прав в Україні.
4. Визначення основних проблем та тенденцій у сфері трудових відносин.
5. Розробка рекомендацій щодо покращення правового регулювання трудових відносин в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Трудові відносини охоплюють широке коло питань – від соціально-економічних аспектів до системи організаційно-економічних і правових інституцій, що пов'язані з колективними та індивідуальними переговорами, укладенням договорів та угод, визначенням умов і розмірів оплати праці, вирішенням трудових конфліктів, участю найманих працівників в управлінні виробництвом тощо [2].

У національному законодавстві України визначено формулювання трудових відносин, заснованих на правовому визначенні трудового договору, яке зазначене у статті 21 Кодексу законів про працю. Згідно з нею трудові взаємовідносини виникають з угоди між

працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується здійснювати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним органом чи фізична особа зобов'язується сплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [5].

Основним критерієм оцінки стану розвитку трудових відносин є якість трудового життя. Покращення якості трудового життя дозволяє сприяти соціальній гармонії в суспільстві, економічному зростанню, підвищенню рівня життя населення, забезпеченню політичної стабільності на рівні громад, регіонів та країни.

Поняття «якість трудового життя» являє собою систематизовану сукупність показників, що характеризують умови виробничого життя, які дають змогу врахувати міру реалізації інтересів, використання здібностей працівника (фізичних і інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських, комунікаційних тощо) і задоволення його потреб [8].

Фахівці з аналізу якості трудового життя проводять активну науково-дослідну діяльність з метою виокремлення індикаторів якості трудового життя та визначення їх подальшого використання. Так, виокремлюють макроекономічні та мікроекономічні складові та показники, які характеризують якість трудового життя; до макроекономічних можна віднести такі (табл. 1):

Таблиця 1 **Характеристика макроекономічних складових якості трудового життя та індикаторів їхнього виміру**

<i>Складові якості трудового життя</i>	<i>Індикатори виміру</i>
I. Умови забезпечення та формування якості трудового життя	Валовий внутрішній продукт у розрахунку на одну особу
	Індекс споживчих цін
II. Зайнятість, ринок праці	Рівень зайнятості
	Рівень участі населення в робочій силі
	Рівень неформальної зайнятості
	Кількість працівників, які не охоплені колективними договірними відносинами
	Кількість працівників, які працюють в умовах неповної зайнятості
	Кількість економічно неактивного населення
	Рівень безробіття населення у віці економічної активності (15+ років)
III. Доходи та заробітна плата	Середня заробітна плата
	Співвідношення середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму
	Питома вага оплати праці у ВВП
	Заборгованість з виплати заробітної плати
	Співвідношення темпів зростання номінальної та реальної заробітної плати
	Співвідношення темпів зростання продуктивності праці та номінальної середньої заробітної плати
	Питома вага працівників, яким нарахована заробітна плата в межах мінімальної
	Нерівність в оплаті праці: – коефіцієнт децильної диференціації розподілу працівників за розмірами нарахованої заробітної плати; – співвідношення середньої заробітної плати жінок та чоловіків
IV. Умови та безпека праці	Кількість працівників, які працюють у шкідливих умовах
	Кількість працівників, які мають право на пільги
	Кількість травмованих на виробництві
	Кількість днів непрацездатності в розрахунку на одного потерпілого
	Кількість зареєстрованих колективних договорів
	Кількість зареєстрованих трудових договорів
	Кількість колективних трудових спорів
	Кількість підприємств та організацій, на яких відбувалися страйки
	Кількість працівників, які брали участь у страйках
	Кількість невідпрацьованих годин у середньому на одного страйкуючого

Джерело: складено авторами

Серед основних профілів гідної праці, що забезпечують високу якість трудового життя, постають показники оплати праці, які відповідають критеріям достатності заробітку та супроводжуються продуктивною зайнятістю. У системі критеріїв якості трудового життя вони трансформуються в вимоги справедливої винагороди за працю відповідно до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня. Одним з важливих факторів гідної оплати є мотивація до продуктивної праці та самовдосконалення, яка повинна відповідати освітньому та професійному рівню працівника. Основні компоненти оплати

праці повинні відповідати вимогам гідної праці та критеріям високої якості трудового життя. Вони базуються на забезпеченні відтворення робочої сили працівника, стимулюванні результативності праці та винагороді за неї, врахуванні принципу випереджальних тенденцій зростання продуктивності праці порівняно з темпами росту заробітної плати та забезпеченні соціальної справедливості в оплаті праці шляхом уникнення дискримінації й рівних умов праці [8].

Група мікроекономічних показників описує стан соціально-трудова відносин безпосередньо на окремому підприємстві (табл. 2).

Таблиця 2 Характеристика мікроекономічних складових якості трудового життя та індикаторів їхнього виміру

Складові якості трудового життя	Індикатори виміру
I. Стан трудових відносин	Рівень вмотивованості працівників та задоволеності працею
	Чисельність працівників у конфліктних ситуаціях
	Кількість трудових спорів
	Стан страйкового руху
	Виконання трудових угод
II. Оплата праці та соціальна підтримка	Рівень заробітної плати, доплат
	Структура фонду оплати праці
III. Стан кадрової політики	Рівень плинності кадрів
	Стан системи перепідготовки
	Процеси підвищення кваліфікації персоналу
IV. Умови і охорона праці	Чисельність працюючих у шкідливих умовах
	Пільги та компенсації за роботу в несприятливих умовах
V. Стан відносин працівників з адміністрацією та профспілками	

Джерело: розроблено авторами

Значущим фактором, що сприяє можливості повної та стабільної зайнятості, яка є складовою високої якості трудового життя, є проблема безробіття, зокрема його тривалого виявлення. За офіційними даними Держстату за довоєнні роки рівень безробіття (за методологією МОП) зріс на 2,2%, досягнувши 9,9% станом на 2021 рік, що становить 1711,6 тис. осіб [1]. Головні причини безробіття пов'язані з економічними факторами (27,1%) та закінченням строку контракту чи найму (9,6%). При цьому кожен десятий безробітний працював сезонно, а 10,2% не знаходили працевлаштування після закінчення навчального

закладу. Третина безробітних втратили роботу за власним бажанням або за згодою сторін. Таким чином, приблизно половина безробітних стикається з проблемами, які прямо чи опосередковано пов'язані з економічними чинниками, непостійною формою зайнятості (контрактною чи сезонною) та відсутністю належних робочих місць після закінчення навчального закладу.

Наявна актуальна статистика Мінфіну свідчить про скорочення кількості безробітного населення, починаючи з 2022 року. Станом на листопад 2024 року число безробітних складало 96 тисяч осіб [4].

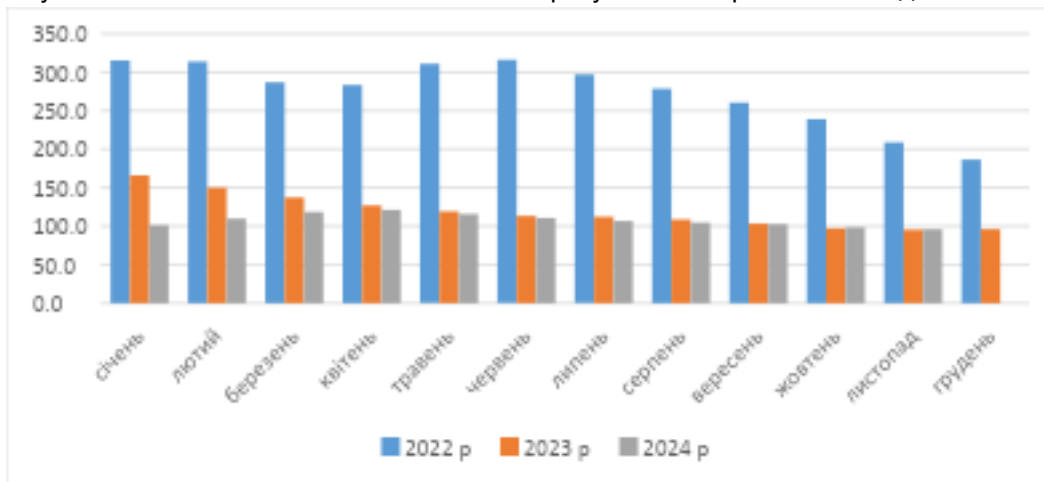


Рисунок 1 – Динаміка безробітного населення в Україні у 2022-2024 рр.

Джерело: розроблено авторами

За річними даними у 2023 році кількість зареєстрованих безробітних становила 96,1 тисячі, що на 48,5% менше, ніж у 2022 році [4]. Такі зміни пов'язані передусім із масовим виїздом громадян за кордон через війну, внутрішньою міграцією, мобілізацією та скороченням терміну

виплати допомоги з безробіття, а також не виключаємо проблему повноти даних щодо ринку праці. Також дані Мінфіну стосуються чисельності офіційно зареєстрованих безробітних, що методологічно різниться з терміном «безробітний» за методологією МОП.

На території України спостерігається високий рівень неформальної зайнятості, який коливається від 4,6 до 3,0 млн осіб протягом останнього десятиліття. Навіть при зменшенні її обсягів на 35% за останні десять років, станом на 2021 рік ця кількість складала 3,0 млн осіб, що становило 19,3% від загальної кількості зайнятого населення [1]. Отже, кожен четвертий-п'ятий працівник працював неформально. Ймовірно, що у воєнний період та ще із збільшенням податкового навантаження на бізнес, зокрема військового збору до 5%, рівень неформальної зайнятості ще більше зріс.

Сектор неформальної зайнятості найбільш поширений у сільському господарстві, будівництві та торгівлі. Неформальна зайнятість також поширюється в умовах додаткової зайнятості. Цей вид зайнятості має подвійну природу у контексті покращення якості трудового життя. З одного боку, вона може розширити можливості самореалізації працівників та підняти рівень їх матеріального благополуччя. З іншого боку, неформальна зайнятість може призвести до перевищення норми робочого часу, що може викликати фізичне, психологічне та етичне виснаження працівників і знизити продуктивність на основному місці роботи.

Роль неформального сектору зайнятості на національних та міжнародних ринках праці є суперечливою. Деякі розглядають його як інструмент для зменшення безробіття, поглиблюючи частину працівників, які втратили роботу у формальному секторі. Однак неформальна зайнятість може також призвести до розповсюдження неофіційних трудових угод, нестабільних трудових контрактів та погіршення рівня трудової захищеності. Це може призвести до закріплення непродуктивної зайнятості та інших негативних наслідків, які можуть стати перешкодою для покращення якості трудового життя.

Недостатня правова культура у відносинах роботодавців і працівників, відсутність при неформальній зайнятості механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства з боку профспілок (за їх відсутності) та слабкість переговорних позицій працівників. Багато працівників погано знають або взагалі не знають свої юридичні права і не намагаються їх пізнати. Більшість працюючих неформально громадян не до кінця розуміють, що пенсійні та інші страхові права – це невід'ємні і базові права, які можна прирівняти до права на саме життя і здоров'я, і, як наслідок, не борються за вже надані їм державою права [11].

Цифрова трансформація економіки сприяє поширенню нових форм зайнятості, таких як часткова, тимчасова, дистанційна та

самозайнятість, а також нових соціально-трудоких відносин, наприклад, фрілансерство, краудсорсинг, аутстафінг та аутсорсинг. Це відкриває нові можливості для зайнятості та ринку праці, але вносить серйозні соціальні виклики, такі як тінізація зайнятості та збільшення неформальної зайнятості, що обмежує вплив факторів, які забезпечують високу якість трудового життя.

Обсяги та масштаби нестандартної зайнятості на світовому ринку праці постійно зростають. Наприклад, у Великобританії близько 20-23,3% робочої сили працює за режимом неповної зайнятості, в Німеччині – 20%, в Італії – близько третини, а в Іспанії – кожен четвертий працівник [6].

Виявлені закономірності та тенденції у розвитку зайнятості на національному ринку праці свідчать про зростання прекарізації зайнятості.

Критеріями прекарної зайнятості за трактуванням МОП є такі [12]:

1) обмежений строк контракту (фіксований термін, контрактний термін, тимчасова, сезонна, поденна і випадкова праця);

2) природа трудових відносин (розщеплені (трикутні) і приховані відносини найму, залежна самозайнятість, контракти з субпідрядниками та агентствами зайнятості, а також наявність нестійких умов праці, таких як: низька заробітна плата; низький рівень захищеності від припинення трудових відносин; відсутність доступу до механізмів соціального захисту, пільг та допомог, які традиційно асоціюються з повною і постійною зайнятістю; відсутність або обмеження можливості для працівників реалізовувати свої права на робочому місці.

Загалом, за критеріями прекарної зайнятості в Україні на 2021 рік входять 48% від загальної кількості зайнятого населення. Динаміка компонентів прекарної зайнятості у довоєнний період свідчить, що до 2021 р. за більшістю показників ситуація істотно погіршилася. Після невеликої стабілізації, яка виникла протягом 2017-2019 рр., глобальна та національна криза, пов'язана з пандемією COVID-19 у 2020 р., призвела до значного зростання безробіття та неповної зайнятості. Кількість працівників, які отримували заробітну плату на рівні мінімуму, зросла.

Умови праці, які гарантують безпеку та комфорт працівників, є ключовим елементом забезпечення якості трудового життя. Слід відзначити, що безпека та гігієна праці є невід'ємною частиною прав людини, визначених Міжнародною організацією праці.

В Україні існує високий рівень працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам та вимогам. Навіть при зменшенні абсолютної кількості таких

працівників з 1189,5 тис. осіб (2013 р.) до 789,6 тис. (2021 р.), їх частка в обліковій чисельності залишалась високою - 11%. Кількість травмованих на виробництві змінювалася нерівномірно: після невеликого зниження з 8,5 тис. осіб у 2013 році до 4,4 тис. осіб у 2015 році, цей показник у 2021 р. перевищив рівень 2013 р., становлячи 12,3 тис. осіб, включаючи 0,5 тис. осіб зі смертельними наслідками [1].

Суттєву роль відіграє задоволення соціальних потреб працівників. Українські підприємства, як вияв відповідальності перед співробітниками, укладають колективні договори. За статистикою, кількість зареєстрованих колективних договорів зменшується щороку і це зменшення спостерігається практично в усіх видах економічної діяльності. Ця тенденція негативно впливає на соціальний захист працівників та послаблює роль профспілок як захисників прав працівників у взаєминах з роботодавцем, так як рівень охоплення працівників трудовими договорами, хоч і меншими темпами, проте скорочується.

Варто зауважити, що ефективні колективні договори виступають як ключовий інструмент для забезпечення справедливих умов праці та вирішення конфліктних ситуацій на робочому місці. Важливо, щоб підприємства продовжували активно працювати над укладанням таких угод для покращення соціального клімату та захисту прав працівників.

Необхідно враховувати, що зміцнення соціального захисту працівників через колективні договори може впливати на загальний успіх підприємства. Це стає своєрідним фактором привабливості для кваліфікованих кадрів, а також сприяє підвищенню лояльності та мотивації працівників.

Вагомою складовою в структурі якості трудового життя є оплата праці та її

заборгованість. Серед основних профілів гідної праці, що забезпечують високу якість трудового життя, посідають показники оплати праці, які відповідають критеріям достатності заробітку та супроводжуються продуктивною зайнятістю. В системі критеріїв якості трудового життя вони трансформуються в вимоги справедливої винагороди за працю відповідно до освітнього та професійно-кваліфікаційного рівня.

Розрізняють номінальну заробітну плату, що відображається серед статистичних даних середньою її величиною за місяць, та включає основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються працівнику у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом (це т. зв. «брутто» номінальна зарплата), а також реальну заробітну плату, яка залежить від розміру номінальної заробітної плати, рівня цін на споживчі товари та послуги, розміру податків та зборів, що сплачуються. Реальна заробітна плата може бути обчислена в грошовому вираженні шляхом ділення номінальної заробітної плати поточного періоду без урахування податків і обов'язкових внесків на індекс споживчих цін. Індекс реальної заробітної плати характеризує зміну купівельної спроможності заробітної плати у звітному періоді порівняно з базисним. Він визначається діленням індексу нарахованої номінальної заробітної плати «нетто» на ІСЦ за той самий період [7].

За період 2019-2023 рр. простежується зростання номінальної заробітної плати з 10497 грн у 2019 р. до 17442 грн у 2023 р. та до 20591 грн за січень-вересень. Проте важливо враховувати інфляційний чинник, що понижує її реальне значення, що особливо помітно на рис. 3, зокрема у 2022 році, коли пік інфляції за досліджуваний період припав на 2022 рік і перевищив позначку 26% (рис. 2).



Рисунок 2 - Динаміка оплати праці в Україні у 2019-2023 рр.

Джерело: побудовано автором за даними Держстату [1]

Таким чином, з підвищенням податкових ставок, зокрема податку з доходів фізосіб, військового збору та через інфляційні очікування, передбачається збільшення розриву в номінальній та реальній зарплаті та їх динаміці. Це призведе до поглиблення проблем, особливо в частині трудових відносин.

Саме тому створення ефективної та справедливої системи трудових відносин є одним з ключових завдань для забезпечення стабільності національного ринку праці та підтримки високого рівня соціальної захищеності працівників. У зв'язку з цим актуальною стає тема вдосконалення трудового законодавства України. Пропозиції щодо вдосконалення трудового законодавства мають на меті узгодження нормативно-правового поля з сучасними вимогами, сприяючи забезпеченню справедливих, ефективних та гнучких умов трудових відносин, спрямованих на впровадження інноваційних підходів до регулювання трудових відносин, заохочення взаємодії між роботодавцями та працівниками, розроблення механізмів, спрямованих на покращення умов праці та соціального захисту. Впровадження процесів систематичного переосмислення основ стійкості трудових відносин та триваючої реформи законодавства України у сфері праці.

Процес створення норм починається з розуміння відповідними суб'єктами необхідності правового регулювання різних відносин, що відповідає актуальним потребам суспільного розвитку. Це «усвідомлення» повинно виявлятися в конкретному концептуальному акті, який включатиме систематизоване бачення шляхів та перспектив розв'язання відповідного питання, а також буде враховувати:

1) актуальні проблеми у сфері праці та тенденції впливу ринкової економіки на забезпечення соціальної безпеки у трудових правовідносинах загалом та у забезпеченні стабільності трудових правовідносин;

2) актуальні пропозиції учених, що вже були викладені у дисертаціях, в інших наукових дослідженнях і розвідках українських і закордонних юристів-трудоваків, рекомендаціях міжнародних організацій;

3) необхідність удосконалення чинного законодавства про працю у частині норм, що стосуються питань функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин;

4) зниження ризиків зменшення ефективності функціонування правового механізму забезпечення стабільності трудових правовідносин у результаті «європеїзації» трудового наближення норм трудового законодавства України до міжнародного трудового права (права МОП).

Висновки. У статті зосереджено увагу на визначенні трудового договору відповідно до чинного законодавства та його впливі на соціально-економічні показники якості трудового життя.

Аналізуються показники зайнятості, якості трудового життя, оплати праці, а також рівень неформальної зайнятості та її вплив на ринок праці. На основі даних Держстату досліджуються динаміка безробіття, номінальної і реальної заробітної плати, а також тенденції в сфері прекарної зайнятості. Виявлено зменшення кількості офіційно зареєстрованих безробітних, що обумовлено масовим виїздом громадян за кордон, внутрішньою міграцією, мобілізацією і

скороченням виплат допомоги по безробіттю. Проблема неформальної зайнятості, досліджена в довоєнні роки, під час війни загострюється, що веде до погіршення якості трудового життя та зниження захищеності працівників. Зменшення укладених трудових договорів та зниження їх охоплення негативно впливають на соціальний захист найманої робочої сили.

Зазначено, що цифровізація економіки сприяє розвитку таких форм, як часткова, тимчасова, дистанційна зайнятість, а також фрілансерство та аутсорсинг. Це створює нові можливості на ринку праці, але також призводить до соціальних викликів, таких як зростання неформальної зайнятості.

З метою покращення трудового законодавства України запропоновані шляхи вдосконалення, зокрема: створення справедливих і гнучких умов трудових відносин, посилення соціального захисту працівників, наближення норм до міжнародного трудового права та забезпечення стабільності трудових правовідносин.

Подальших досліджень потребує вплив цифровізації на трудові відносини, оцінка змін у структурі заробітної плати в умовах економічної нестабільності, аналіз ефективності державних програм підтримки безробітних та їх впливу на ринок праці, а також вдосконалення механізмів регулювання захисту трудових прав.

Література:

1. Безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, типом місцевості та віковими групами. *Державна служба статистики України*. 2022. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_bnsmv_u.htm.
2. Зеленський В.М. Систематизація проблем правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2019. Вип. 55(1). С. 173-176. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/34912>.
3. Кичко І., Хоменко І., Пилипенко Ю. Неформальна зайнятість в Україні у період воєнного стану: фактори впливу та можливості протидії. *Економіка та суспільство*. 2024. №69. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-147>.
4. Кількість зареєстрованих безробітних. *Мінфін*. 2025. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/>.
5. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 р. №322-VIII; станом на 01 січн. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Костиця В. І., Бурлай Т. В. Неформальна та атипова зайнятість як нова «нормальність» у світі та Україні. *Економіка і прогнозування*. 2019. №1. С. 7-34. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007>.
7. Про затвердження Методики розрахунку індексів реальної заробітної плати : Наказ Державної служби статистики України від 11.09.2012 р. №378; станом на 23 травн. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1950-12#Text>.
8. Новікова О.Ф., Шамілева Л.Л., Хандій О.О. Оцінка стану і змін у трудовій сфері та забезпеченні якості трудового життя за умов цифровізації економіки. *Економічний вісник Донбасу*. 2021. №3(65). С. 191-205. DOI: [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2021-3\(65\)-191-205](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2021-3(65)-191-205).
9. Поплавська О., Ходацький Д. Розвиток соціально-трудова відносин в Україні: можливості досягнення цілей сталого розвитку. *Галицький економічний вісник*. 2024. №2(87). С. 50-59. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.050.
10. Семенюк-Прибатень А.В., Машков К.Є. Трудові відносини в умовах війни: нові зміни. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. №6. С. 239-242. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/54>.
11. Інспекція праці інформує: Проблема викоринення неформальних трудових відносин в Україні. *Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці*. 2024. URL: <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-problema-vykorinennia-neformalnykh-trudovykh-vidnosyn-v-ukraini/>.
12. From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment / International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. Geneva: ILO, 2012. 86 p. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf.

References:

1. Unemployment (according to ILO methodology) by gender, type of area and age groups. (2024). *State Statistics Service of Ukraine*. https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_bnsmv_u.htm.
2. Zelenskyi, V. M. (2019). Systematization of Legal Regulation Problems Related to Termination of Employer-Employee Relations in Ukraine. *Scientific Bulletin of Uzhhorod National University. Series*, 55(1), 173-176. <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/handle/lib/34912>.
3. Kychko, I., Khomenko, I., & Pylypenko, Yu. (2024). Informal employment in Ukraine during martial law: influencing factors and counteraction possibilities. *Economics and Society*, 69. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-69-147>.
4. Minfin (1925, February 20). *Number of registered unemployed*. <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/>.
5. Verkhovna Rada of Ukraine. (1925). Labor Code of Ukraine. №322-VIII <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
6. Kostytsia, V. I., & Burlai, T. V. (2019). Informal and atypical employment as the new “normal” in the world and Ukraine. *Economy and Forecasting*, 1, 7-34. http://eip.org.ua/docs/EP_19_1_07_uk.pdf.
7. State Statistics Service of Ukraine (2023). *On approval of the Methodology for calculating real wage indices*. №378. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1950-12#Text>.
8. Novikova, O., Shamileva, L., & Khandii, O. (2021). Assessment of the State and Changes in the Labor Sphere, Ensuring the Quality of Working Life in the Context of Digitalization of the Economy. *Economic Bulletin of Donbas*, 3(65), 191-205. [https://doi.org/10.12958/1817-3772-2021-3\(65\)-191-205](https://doi.org/10.12958/1817-3772-2021-3(65)-191-205).
9. Poplavska, O., & Khodatskyi, D. (2024). Development of social and labor relations in Ukraine: Opportunities for achieving sustainable development goals. *Halytskyi Economic Bulletin*, 2(87), 50-59. https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02.050.
10. Semeniuk-Prybaten, A. V., & Mashkov, K. Ye. (2023). Labor relations during wartime: new changes. *Legal Scientific Electronic Journal*, 6, 239-242. <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/54>.
11. Eastern Interregional Department of the State Labor Service of Ukraine (2024, September 11). *The Labor Inspectorate informs: The problem of eradicating informal labor relations in Ukraine*. <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-problema-vykorinnennia-neformalnykh-trudovykh-vidnosyn-v-ukraini/>.
12. International Labour Office, Bureau for Workers' Activities. (2012). *From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment*. ILO. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf.



Ця робота ліцензована Creative Commons Attribution 4.0 International License