

УДК 331.101.3:331.109:316.485.6

Мельник О. В.,
melnyk.lviv9@gmail.com, ORCID ID: 0009-0001-5472-8924,
здобувач, Львівський торговельно-економічний університет, м. Львів

РИНКОВА ЛОГІКА ЯК ФАКТОР КОНФЛІКТУ В СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Анотація. В умовах глобалізації і структурних трансформацій ринку праці якість трудових відносин безпосередньо впливає на рівень зайнятості, продуктивність праці, соціальну стабільність та конкурентоспроможність національної економіки. У статті досліджено актуальну проблему пошуку шляхів удосконалення соціально-трудова відносин для забезпечення стабільного економічного розвитку України. Проаналізовано ринкову логіку як елемент ментального конфлікту в системі соціально-трудова відносин, що постає одним із ключових викликів для сучасного українського суспільства. Обґрунтовано, що суперечність між економічною раціональністю, орієнтованою на максимізацію прибутку, та соціальною справедливістю, яка передбачає гідну оплату і справедливий розподіл результатів праці, формує підґрунтя для напруженості у відносинах між роботодавцями, працівниками та державою. Встановлено, що в Україні проявами цього конфлікту є низький рівень заробітної плати, її невідповідність трудовим навантаженням, обмеженість колективно-договірних механізмів і слабкість інститутів соціального діалогу. Водночас підкреслено, що у зарубіжній практиці (зокрема, у США, Японії та країнах ЄС) значною мірою знижують рівень конфліктності системи трипартизм, механізми колективних переговорів і чіткі державні гарантії соціального захисту. Порівняльний аналіз продемонстрував, що ефективні моделі соціально-трудова відносин базуються на поєднанні ринкових стимулів із системою мінімальних соціальних стандартів, а також на інституційному закріпленні ролі профспілок та організацій роботодавців. Для України запропоновано напрями вдосконалення моделі соціально-трудова відносин, що передбачають розширення механізмів соціального діалогу, підвищення ролі колективних угод, посилення гарантій дотримання стандартів безпеки праці та створення умов для політики гідної праці. Гармонізація ринкової логіки з соціальною складовою дозволить знизити конфліктність у сфері праці, зміцнити довіру між основними учасниками відносин і підвищити стійкість національної економіки в умовах воєнних і післявоєнних трансформацій. Перспективним напрямом подальших досліджень визначено аналіз впливу ринкової логіки на трансформацію соціально-трудова відносин в умовах глобалізації та післявоєнної відбудови України.

Ключові слова: ринкова логіка, гідна праця, продуктивність праці, оплата праці, безпека та умови праці, соціальні стандарти.

Melnyk O. V.,
melnyk.lviv9@gmail.com, ORCID ID: 0009-0001-5472-8924,
Postgraduate, Lviv University of Trade and Economics, Lviv

MARKET LOGIC AS A FACTOR OF CONFLICT IN THE SYSTEM OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Abstract. In the context of globalization and structural transformations of the labor market, the quality of labor relations directly affects the level of employment, labor productivity, social stability as well as competitiveness of the national economy. The article examines the urgent problem of finding ways to improve social and labor relations to ensure stable economic development of Ukraine. Market logic is analyzed as an element of mental conflict in the system of social and labor relations, which is one of the key challenges for modern Ukrainian society. It is substantiated that the contradiction between economic rationality, focused on maximizing profit, and social justice, which provides for decent pay and fair distribution of labor results, forms the basis for tension in relations between employers, employees and the state. It is established that in Ukraine the manifestations of this conflict are the low level of wages, their inconsistency with workload, the limitations of collective bargaining mechanisms and the weakness of social dialogue institutions. At the same time, it is emphasized that in foreign practice (in particular in the USA, Japan and EU countries) the level of conflict in the system is significantly reduced by tripartism, collective bargaining mechanisms and clear state guarantees of social protection. Comparative analysis has shown that effective models of social and labor relations are based on a combination of market incentives with a system of minimum social standards, as well as on the institutional consolidation of the role of trade unions and employers' organizations. For Ukraine, directions for improving the model of social and labor relations are proposed, which include expanding the mechanisms of social dialogue, increasing the role of collective agreements, strengthening guarantees of compliance with labor safety standards and creating conditions for a decent work policy. Harmonization of market logic with the social component will reduce conflicts in the

labor sphere, strengthen trust between the main participants in relations and increase the stability of the national economy in the conditions of war and post-war transformations. An analysis of the impact of market logic on the transformation of social and labor relations in the conditions of globalization and post-war reconstruction of Ukraine is identified as a promising direction for further research.

Keywords: market logic, decent work, labor productivity, wages, safety and working conditions, social standards.

JEL Classification: J5, J80, O15, P50

DOI: <https://doi.org/10.32782/2522-1205-2025-83-27>

Постановка проблеми. Соціально-трудові відносини є фундаментальною складовою суспільного ринкового розвитку, визначаючи механізми взаємодії між працівниками, роботодавцями та державними інституціями. В умовах глобалізації і структурних трансформацій ринку праці якість трудових відносин безпосередньо впливає на рівень зайнятості, продуктивність праці, соціальну стабільність та конкурентоспроможність національної економіки. На макроекономічному рівні саме на соціально-трудові відносини покладається роль формування інституційної основи для регулювання ринку праці, реалізації соціальної політики та забезпечення балансу між економічною ефективністю й соціальною справедливістю. На мікроекономічному рівні соціально-трудові відносини визначають ефективність функціонування організації, систему мотивації, якість трудових угод та соціальний клімат у трудових колективах. Поєднання цих рівнів створює цілісну картину функціонування ринку праці та дозволяє комплексно оцінити можливі ментальні виклики. Ринкова логіка, що трактує працю як товар, загострює ментальні конфлікти між економічною ефективністю та соціальною справедливістю, що визначає потребу у новому підході до регулювання соціально-трудових відносин в Україні. Для нашої країни актуальність дослідження посилюється трансформаційними процесами, пов'язаними з повномасштабною війною, високим рівнем трудової міграції та ризиками поширення неформальної зайнятості. Отож, важливою проблемою є пошук шляхів удосконалення соціально-трудових відносин як передумови забезпечення стабільного економічного розвитку України, повноцінного відновлення ринку праці та формування нової моделі соціального діалогу, яка відповідатиме сучасним міжнародним стандартам.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика розвитку соціально-трудових відносин зазвичай досліджується науковцями з огляду на різні аспекти її прикладного значення. Так, О. Поплавська висвітлювала регулювання соціально-трудових відносин у контексті сучасних викликів і можливостей України щодо досягнення Цілей сталого розвитку [5]. Однак, розглядаючи такі аспекти, як гендерна рівність, гідна заробітна плата та гідне робоче місце, авторка більше концентрує увагу на результативності соціально-трудових відносин. Т. Костишина зі співавт. [2] сконцентрували дослідницьку увагу на виділенні особливостей соціально-трудових відносин в Україні під час воєнного стану. Науковці докладно

оцінили прямі та опосередковані інструменти державного регулювання трудових відносин в умовах війни, а також приділили увагу питанням соціально-трудової адаптації осіб із соціальними й медичними обмеженнями. Ще одним знаковим вітчизняним дослідженням можна вважати дослідження І. Цимбалюка зі співавт. [6], в якому особливості організації соціально-трудових відносин в Україні в умовах геополітичної кризи було розглянуто під кутом міграційних тенденцій і динаміки безробіття. Натомість М. Лісніченко зі співавт. [3] проаналізували трансформацію соціально-трудових відносин під впливом цифровізації, висвітливши, зокрема, питання випадкової праці у неформальному секторі економіки. Найбільш ґрунтовний погляд на проблему соціально-трудових відносин подають у монографії С. Бандура зі співавт. [1], де автори ретельно підійшли до висвітлення механізмів управління працею, охопивши питання інструментів навчання, розвитку лідерства та конфліктології. Крім безсумнівної важливості наявних досліджень, слід відзначити їх фрагментарність, що спонукає до системного аналізу особливостей ментального конфлікту в системі соціально-трудових відносин, особливо у даний час, коли активно починає застосовуватись у бізнесі штучний інтелект [15].

Постановка завдання. Метою статті є виявлення сутності і проявів ринкової логіки як чинника ментального конфлікту в системі соціально-трудових відносин та визначення напрямів гармонізації інтересів суб'єктів ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Еволюція поняття соціально-трудових відносин відображає зміну суспільних уявлень про роль праці та її місце в економічній і соціальній системі (табл. 1). У класичній політичній економії трудові відносини трактувалися переважно як обмін між власниками капіталу та найманими працівниками, зокрема у працях А. Сміта [14], К. Маркса [11] основна увага приділялася питанню вартості робочої сили, розподілу доходів та антагонізму між класами, що визначало конфліктну природу цих відносин. Натомість розвиток соціології праці та інституційної економіки з кінця XIX ст. призвів до розширеного бачення такого феномену, включивши до нього елементи соціального партнерства, регулювання конфліктів і забезпечення соціальної стабільності. Представник цього напрямку Дж. Коммонс [8] вказував на важливість правового підґрунтя формування соціально-трудових відносин. Із XX ст. під впливом кейнсіанських ідей поширилися підходи, що акцентували увагу на ролі держави як посередника і гаранта балансу інтересів сторін.

Таблиця 1

Віхи еволюції поняття соціально-трудових відносин

Підхід до визначення	Період	Ключові автори	Основні особливості
Класичний економічний	XVIII – початок XIX ст.	А. Сміт, Д. Рікардо, К. Маркс	✓ трудові відносини як обмін між капіталом і працею; ✓ акцент на експлуатації праці та класових конфліктах
Інституціональний	кінець XIX – перша половина XX ст.	Дж. Коммонс, Т. Веблен, Р. Коуз	✓ визнання ролі інститутів (профспілок, колективних договорів, держави); ✓ поява концепції соціального партнерства; ✓ правове оформлення трудових відносин
Соціально-орієнтований	середина – кінець XX ст.	Дж. М. Кейнс, К. Кларк, представники соціологічних шкіл	✓ розширення ролі держави у регулюванні праці; ✓ формування соціальної політики; ✓ розвиток концепції “соціального діалогу”
Сучасний інтегрований	кінець XX – початок XXI ст.	МОП, ОЕСР, сучасні економісти (Р. Дарендорф, Е. Мейо)	✓ комплексний підхід: економічний, соціальний, правовий виміри; ✓ акцент на якості робочих місць, гідній праці, цифровізації та глобалізації ринку праці

Джерело: сформовано автором

Зауважимо, що одночасно з трансформацією підходів до соціально-трудових відносин зазнавали змін і процеси формування їх ринкової логіки. Підвалини трактування праці як ключового фактора виробництва заклали засновники політичної економії [14], тоді як К. Маркс розвинув критику комодифікації робочої сили та виявив суперечності між капіталом і працею [11]. У подальшому інституціоналісти акцентували увагу на ролі правил і норм у пом'якшенні ринкових дисбалансів [8], тоді як кейнсіанська теорія підкреслила необхідність державного втручання з метою забезпечення соціальної стабільності [10]. Соціально-трудові відносини починають розглядатися не лише як економічні, а й як соціальні процеси, що потребують балансу між ефективністю виробництва і соціальною справедливістю.

Сучасні трактування соціально-трудових відносин здебільшого базуються на багатовимірному інтегрованому підході, який поєднує економічні, правові і соціальні аспекти трудових відносин у системі взаємодії. Так, Міжнародна організація праці (МОП) [9], Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) [13] та сучасні науковці підкреслюють значення якості робочих місць, гідної праці, цифровізації та глобалізації [6], що зумовлює появу нових викликів для покращення національних моделей регулювання. Водночас

ринкова логіка сформувалась як поєднання економічного прагматизму (орієнтація на мінімізацію витрат і максимізацію продуктивності) та усвідомленого соціального обмеження, що не завжди забезпечує збереження рівноваги у системі соціально-трудових відносин.

Основні суперечності між ринковим та соціально-орієнтованим підходами в сучасній системі соціально-трудових відносин полягають у відмінності ціннісних орієнтацій та механізмів регулювання. Ринковий підхід розглядає працю як товар, акцентуючи увагу на продуктивності, конкуренції та мінімізації витрат, тоді як соціально-орієнтований підхід фокусується на захисті прав працівників, забезпеченні гідних умов праці та справедливому розподілі результатів економічної діяльності. Ця дихотомія зумовлює постійну напругу між прагненням до підвищення ефективності й необхідністю дотримання соціальної справедливості, потребує встановлення чітких правил щодо рівня заробітної плати, тривалості робочого часу, соціальних гарантій та ролі держави у регулюванні ринку праці (рис. 1). Відтак пошук балансу між цими підходами стає ключовим завданням сучасної соціально-економічної політики.

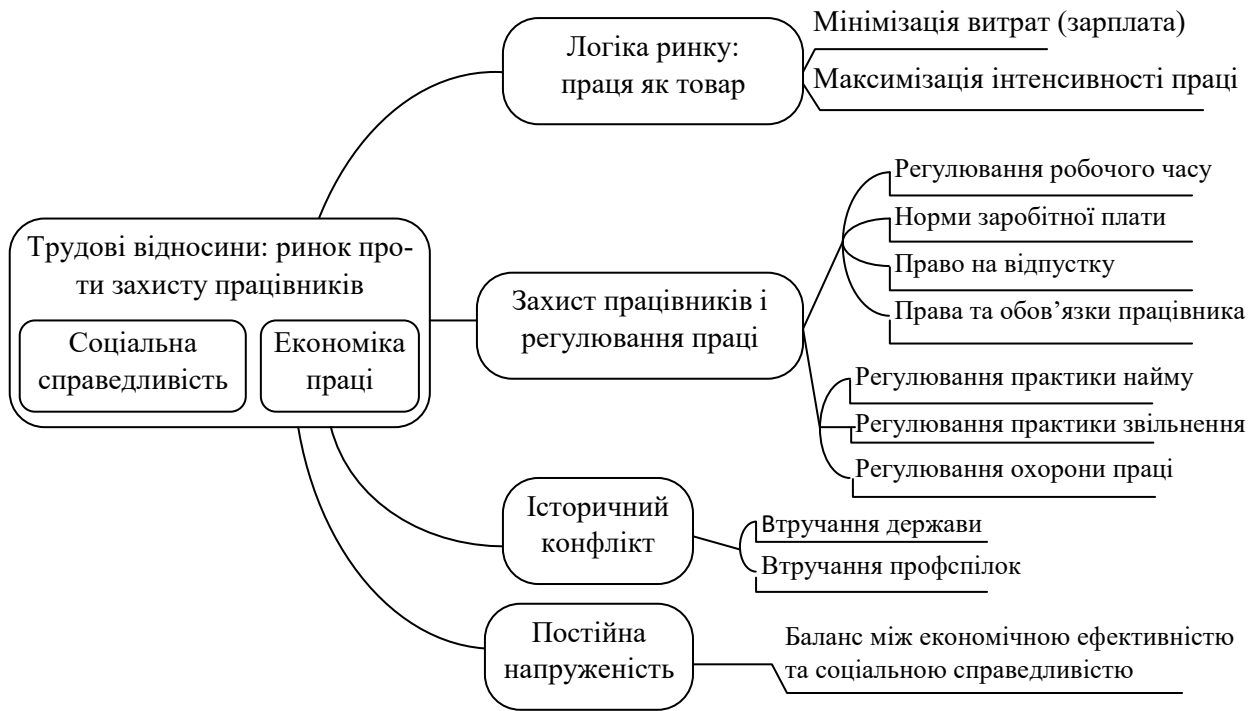


Рис. 1. Дихотомія ринкових і соціально-орієнтованих підходів у системі соціально-трудових відносин
Джерело: сформовано автором

Таблиця 2

Порівняння розвитку соціально-трудових відносин в окремих країнах

Період	Україна	Польща	США	Японія
Поч. XX ст. – 1940-ві рр.	Індустріалізація, слабкий розвиток профспілок (під контролем держави)	Під владою імперій, слабкий розвиток соціального партнерства	Активізація робітничого руху, легалізація профспілок	Формування системи “довічної зайнятості” та корпоративної лояльності
1950–1980-ті рр.	Формальна зайнятість, низька роль колективних переговорів	Соціалістична система з державною регуляцією праці	Сильні профспілки у 1950–1960-х рр., поступова лібералізація трудового ринку	Зміцнення традицій “довічної зайнятості”, принцип старшинства в оплаті
1990-ті рр.	Перехід до ринкової економіки, слабкі профспілки, відсутність ефективного соціального діалогу	Перехід до європейської моделі: розвиток трипартизму, адаптація до стандартів ЄС	Лібералізація ринку праці, зниження впливу профспілок	Поступова ерозія довічної зайнятості через глобалізацію
2000–2010-ті рр.	Дисбаланс між рівнем заробітної плати та продуктивністю, висока трудова міграція	Активне впровадження стандартів МОП та ЄС, розвиток колективних договорів	Гнучкі форми зайнятості, посилення нерівності доходів	Поєднання традиційних практик із новими контрактними формами
2020-ті рр.	Вплив війни: зростання тіньової зайнятості, трудова міграція, пошук нових моделей соціального діалогу	Членство в ЄС: розвинений соціальний діалог, адаптація до “Європейського стовпа соціальних прав”	Дебати про “гідну працю”, боротьба з нерівністю, нові форми дистанційної зайнятості	Виклики старіння населення, гнучка зайнятість, цифровізація трудових відносин

Джерело: сформовано автором

Порівняння рівня оплати праці в окремих країнах у 2022 р.

Показник	Україна	Польща	США	Японія
Середньомісячна зарплата, дол. США	2000	1830	1790	1680
Середні відпрацьовані год/рік	521	2066	4901	1888
Зарплата/год, дол. США	3,13	13,54	32,85	13,5

Джерело: сформовано і розраховано автором за даними [4; 7]

У вітчизняній практиці ментальний конфлікт між економічною раціональністю та соціальною справедливістю проявляється насамперед у дисбалансі між низьким рівнем оплати праці та високою інтенсивністю трудових навантажень, що часто зумовлює трудову міграцію та дефіцит кваліфікованих кадрів. Також для України характерними є недостатній розвиток інститутів соціального діалогу, обмежені можливості профспілкового впливу та перевага інтересів роботодавців у регуляторному полі. Водночас зарубіжна практика, зокрема в економічно стабільних країнах, демонструє більш збалансоване поєднання економічної ефективності та соціальної справедливості завдяки розвиненій системі колективних договорів, широкому використанню механізмів соціального партнерства та активній ролі держави у підтриманні стандартів гідної праці (табл. 2).

Наприклад, в Україні, як і у більшості країн, середня норма робочого часу на тиждень становить 40 год., однак у Польщі трудове навантаження (кількість відпрацьованих робочих годин працівниками за умови повної зайнятості) складає 1830 год/рік, в США – 1790 год/рік, в Японії – 1611-1710 год/рік (є певні префектурні відмінності, а також часті випадки понаднормованої праці) [7], у той час як в Україні – близько 2000-2020 год./рік (коливання обумовлені кількістю святкових днів, які не співпадають із офіційними вихідними). Для більш точного порівняльного визначення трудового навантаження можна додатково використовувати такі показники, як частка понаднормової праці або рівень інтенсивності праці (відношення кількості зайнятих на одну еквівалентну одиницю випуску певної продукції). Для порівняння рівня оплати праці (табл. 3) доцільно брати до уваги ефективну годинну заробітну плату (відношення середньорічної заробітної плати до середньої кількості відпрацьованих годин).

Як бачимо, українська модель соціально-трудових відносин відчутно відрізняється від моделей економічно стабільних країн, що зумовлює необхідність адаптації кращих закордонних практик впровадження соціальних стандартів у трудові відносини з урахуванням національного менталітету українців.

Найуспішніше проблему дисбалансу соціальних інтересів працівників та економічних інтересів роботодавців вирішують ті країни, в яких соціально-трудові відносини ґрунтуються на поєднанні ринкових механізмів із розвиненими інститутами соціального партнерства та державного регулювання.

Зокрема, країни ЄС активно застосовують моделі колективних переговорів, які дозволяють узгоджувати інтереси роботодавців і працівників на галузевому та національному рівнях. Зауважимо, що у різних країнах – учасниках ЄС ці моделі варіюються від високо централізованих (наприклад, скандинавські країни характеризуються потужними профспілками та асоціаціями роботодавців) до більш децентралізованих (у таких країнах, як Греція, Іспанія, домінують переговорні моделі на рівні компаній). Зазвичай на вибір моделі впливають такі фактори, як щільність профспілок та роботодавців, рівень переговорних процесів (національний, галузевий чи корпоративний), правове підґрунтя для підтримки колективних договорів [12]. Про загальне прагнення країн ЄС до зміцнення моделі колективних переговорів свідчать і національні плани дій, зокрема Директива про адекватну мінімальну заробітну плату, яка заохочує держави-члени досягти 80% охоплення працівників і роботодавців переговорним процесом щодо гідної оплати праці [7].

Важливе місце у подоланні конфлікту ринкової логіки між економічною раціональністю та соціальною справедливістю в системі соціально-трудових відносин посідає політика гідної праці, яку просуває МОП [9], що передбачає забезпечення мінімальних стандартів оплати праці, безпечних умов праці та соціального захисту. У скандинавських країнах поширеною є практика трипартизму, коли держава, бізнес і профспілки спільно формують політику ринку праці, забезпечуючи соціальну стабільність та постійне зростання продуктивності. Такий підхід може стати орієнтиром для України у вдосконаленні власної моделі соціально-трудових відносин.

Забезпечення балансу між інтересами роботодавців, працівників і держави у сфері соціально-трудових відносин у нашій країні потребує раціонального поєднання нормативно-правових, економічних та інституційних механізмів. Так, налагодження системи колективно-договірного регулювання дозволить пом'якшити конфлікт між соціальними цілями працівників та економічними цілями роботодавців у сфері соціально-трудових відносин і формувати компромісні рішення на основі переговорів між сторонами. При цьому законодавчо визначені мінімальні державні гарантії в оплаті праці, стандартах безпеки та охорони праці, соціальному страхуванні можуть забезпечити лише базовий рівень захисту працівників. Натомість роботодавці мають забезпечити справедливу

винагороду, гідні й безпечні умови праці та інвестувати у розвиток кадрового потенціалу. Працівники, у свою чергу, повинні брати відповідальність за продуктивність своєї праці, професійний розвиток і дотримання трудової дисципліни. Вигода від подолання конфлікту ринкової логіки в системі соціально-трудових відносин для української економіки є очевидною (вона зростатиме завдяки підвищенню ефективності та зниженню соціальної напруги), а мінімізація конфлікту дозволить сформувати більш стійку модель соціально-трудових відносин.

Висновки і перспективи подальших досліджень у даному напрямі. Дослідження показало, що ринкова логіка як фактор ментального конфлікту в системі соціально-трудових відносин зумовлює суперечність між економічною раціональністю та соціальною справедливістю. В українських реаліях ця суперечність проявляється у низькому рівні оплати праці при високій інтенсивності трудових навантажень, що стимулює міграційні процеси та знижує стійкість ринку праці.

Аналіз зарубіжних практик окремих країн довів, що ефективне поєднання ринкових механізмів із розвиненою системою соціального партнерства за активної ролі держави створює більш збалансовану модель соціально-трудових відносин. Особливо вагомими є механізми колективних переговорів і трипартизму, які забезпечують компроміс між інтересами роботодавців і працівників. Для України ключовим завданням вирішення описаного конфлікту є адаптація кращих міжнародних практик до національних умов із урахуванням трансформаційних викликів воєнного та післявоєнного періодів. Насамперед доцільно удосконалити законодавчі гарантії, розширити інститути соціального діалогу та сформувати політику гідної праці, що забезпечить стійкість соціально-трудових відносин у довгостроковій перспективі.

Перспективним напрямом подальших досліджень є поглиблений аналіз впливу ринкової логіки на трансформацію соціально-трудових відносин в умовах глобалізації та післявоєнної відбудови України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Бандур С. І., Костишина Т. А., Нестуля О. О. Соціально-трудові відносини: проблеми науки та практики : монографія. Полтава : ПУЕТ, 2020. 695 с.
2. Костишина Т., Тужилкіна О., Костишина А. та ін. Регулювання соціально-трудових відносин в контексті реалізації соціальної політики. *Modern engineering and innovative technologies*. 2023. Iss. 27, Part 2. P. 85-91. DOI: <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2023-27-02-038>.
3. Лісниченко М., Плинокос Д., Галан О. Проблеми трансформації соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 50. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52>.

4. Офіційний сайт Державної служби статистики. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Поплавська О. М. Розвиток соціально-трудових відносин в Україні: можливості досягнення цілей сталого розвитку. *Галицький економічний вісник*. 2024. № 2 (87). С. 50-59. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu.
6. Цимбалюк І. О., Павліха Н. В., Цимбалюк С. М. Динаміка ринку праці в Україні під час війни: аналіз міграційних тенденцій та показників безробіття. *Інноваційна економіка*. 2023. № 2'2024 (94). С. 101-109. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2023.2.13>.
7. Average Working Hours (Statistical Data 2025). *Clockify*. URL: <https://clockify.me/working-hours>.
8. Commons J. R. Institutional economics: comment by Professor Commons. *The American Economic Review*. 1932. Vol. 22(2). P. 264-268.
9. International Labour Organization. *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. Geneva : International Labour Organization, 2023. URL: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>.
10. Keynes J. M. The general theory of employment. *The quarterly journal of economics*. 1937. Vol. 51(2). P. 209-223.
11. Marx K. Capital: Critique of Political Economy, Vol. 1. Princeton (NJ, USA) : Princeton University Press, 2024.
12. Muller T. Collective Bargaining Systems In Europe-Some Stylised Facts. Brussels : UNI Europa Regional Conference Paper, 2021. 9 p. URL: <https://www.uni-europa.org/old-uploads/2021/04/CB-Systems-in-Europe-EN.pdf>.
13. OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery. Paris : OECD Publishing, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.
14. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. *Readings in economic sociology*. 2002. P. 6-17. DOI: <https://doi.org/10.1002/9780470755679>.
15. Куцик П. О., Ковтун О. І. Застосування технологій штучного інтелекту в системі обґрунтування стратегічних рішень управління бізнесом. *Підприємництво і торгівля*. 2024. № 42. С. 94-109. <https://doi.org/10.32782/2522-1256-2024-42-13>.

REFERENCES

1. Bandur, S. I., Kostyshyna, T. A. and Nestulia, O. O. (2020), *Sotsialno-trudovi vidnosyny: problemy nauky ta praktyky : monohrafiia*, PUET, Poltava, 695 s.
2. Kostyshyna T., Tuzhilkina O., Kostishyna A. ta in. (2023), *Rehuliuвання sotsialno-trudovykh vidnosyn v konteksti realizatsii sotsialnoi polityky, Modern engineering and innovative technologies*, Iss. 27, Part 2, p. 85-91. DOI: <https://doi.org/10.30890/2567-5273.2023-27-02-038>.

3. Lisnichenko M., Plynokos D. and Halan O. (2023), Problemy transformatsii sotsialno-trudovykh vidnosyn zainiatosti v umovakh tsyfrovizatsii ekonomiky, *Ekonomika ta suspilstvo*, vyp. 50. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-50-52>.
4. Ofitsiynyi sait Derzhavnoi sluzhby statystyky, available at: <https://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Poplavska, O. M. (2024), Rozvytok sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini: mozhyvosti dosi-ahнення tsilei staloho rozvytku, *Halyskyi ekonomichnyi visnyk*, № 2 (87), s. 50-59. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu.
6. Tsymbaliuk, I. O., Pavlikha, N. V. and Tsymbaliuk, S. M. (2023), Dynamika rynku pratsi v Ukraini pid chas viiny: analiz mihratsiinykh tendentsii ta pokaznykiv bezrobittia, *Innovatsiina ekonomika*, № 2'2024 (94), s. 101-109. DOI: <https://doi.org/10.37332/2309-1533.2023.2.13>.
7. Average Working Hours (Statistical Data 2025). *Clockify*, available at: <https://clockify.me/working-hours>.
8. Commons, J. R. (1932), Institutional economics: comment by Professor Commons, *The American Economic Review*, vol. 22(2), p. 264-268.
9. International Labour Organization. World Employment and Social Outlook: Trends 2023 (2023), International Labour Organization, Geneva, available at: <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-employment-and-social-outlook-trends-2023>.
10. Keynes, J. M. (1937), The general theory of employment, *The quarterly journal of economics*, vol. 51(2), p. 209-223.
11. Marx K. (2024), Capital: Critique of Political Economy, vol. 1, Princeton University Press, Princeton (NJ, USA).
12. Muller T. (2021), Collective Bargaining Systems In Europe-Some Stylised Facts, UNI Europa Regional Conference Paper, Brussels, 9 p., available at: <https://www.uni-europa.org/old-uploads/2021/04/CB-Systems-in-Europe-EN.pdf>.
13. OECD Employment Outlook 2021: Navigating the COVID-19 Crisis and Recovery (2021), OECD Publishing, Paris. DOI: <https://doi.org/10.1787/5a700c4b-en>.
14. Smith A. (2002), An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations, *Readings in economic sociology*, p. 6-17. DOI: <https://doi.org/10.1002/9780470755679>.
15. Kutsyk, P. O. and Kovtun, O. I. (2024), Zastosuvannia tekhnolohii shtuchnoho intelektu v systemi obgruntuvannia stratehichnykh rishen upravlinnia biznesom, *Pidpriemnytstvo i torhivlia*, № 42, s. 94-109. <https://doi.org/10.32782/2522-1256-2024-42-13>.

Стаття надійшла до редакції 11 серпня 2025 року