

DOI: 10.15276/EJ.04.2025.14  
DOI: 10.5281/zenodo.18068856  
UDC: 334.02  
JEL: D7, M15, C22, C13

## ПСЕВДОПІДПРИЄМНИЦЬКА МОДЕЛЬ ЕКСПЛУАТАЦІЇ ФАРМАЦЕВТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ

## PSEUDO-ENTREPRENEURIAL MODEL OF EXPLOITATION OF PHARMACEUTICAL WORKERS IN UKRAINE

Elvin P. Yangulov, PhD in Economics  
Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine  
ORCID: 0000-0001-8699-8673  
Email: yangulov@op.edu.ua

Olena M. Moroz  
Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine  
ORCID: 0009-0000-8386-1903  
Email: alyona.frost@stud.op.edu.ua

Received 25.11.2025

*Янгюлов Е.П., Мороз О.М. Псевдопідприємницька модель експлуатації фармацевтичних працівників в Україні. Оглядова стаття.*

Дослідження виявляє унікальну модель трудових відносин у фармацевтичному секторі України – «псевдопідприємницьку експлуатацію», що поєднує формальні ознаки найманої праці з перекладанням підприємницьких ризиків на працівників. На основі case study великої аптечної мережі доведено систему гібридної оплати (офіційна 8,000 + неофіційна 8,000-20,000 грн), повне перекладання операційних втрат на фармацевтів та деформацію професійної етики через комерційні KPI. Порівняльний аналіз з 7 країнами показує унікальність української практики. Методологічним відкриттям є використання даних job-сайтів для виявлення тіньової економіки. Парадокс: прогресивне трудове законодавство при катастрофічному правозастосуванні. Втрати бюджету сягають 1,9 млрд грн/рік тільки у фармацевтичному секторі.

*Ключові слова:* управління персоналом, бізнес-адміністрування, корпоративне управління, псевдопідприємницька експлуатація, трудові відносини, тіньова економіка, операційні ризики

*Yangulov E.P., Moroz O.M. Pseudo-Entrepreneurial Model of Exploitation of Pharmaceutical Workers in Ukraine. Review article.*

The study reveals a unique model of labor relations in Ukraine's pharmaceutical sector – "pseudo-entrepreneurial exploitation", which combines formal characteristics of employment with the shifting of entrepreneurial risks onto workers. Based on a case study of a major pharmacy chain, the research demonstrates a system of hybrid compensation (official: 8,000 UAH + unofficial: 8,000–20,000 UAH), complete transfer of operational losses to pharmacists, and a distortion of professional ethics driven by commercial KPIs. A comparative analysis with seven countries highlights the uniqueness of the Ukrainian practice. A methodological breakthrough is the use of job site data to detect elements of the shadow economy. The paradox: progressive labor legislation paired with catastrophic enforcement. Budget losses amount to 1.9 billion UAH per year in the pharmaceutical sector alone.

*Keywords:* human resource management, business administration, corporate governance, pseudo-entrepreneurial exploitation, labor relations, shadow economy, operational risks

**Т**рансформація пострадянської економіки України призвела до формування специфічних моделей трудових відносин, які характеризуються значним розривом між формальними правовими нормами та реальною практикою. Особливо гострою ця проблема постає у фармацевтичному секторі, де спостерігається системне перекладання бізнес-ризиків на найманих працівників при збереженні формальних ознак трудових відносин.

Проблема набуває особливої актуальності в контексті євроінтеграційних прагнень України та необхідності приведення національних стандартів трудових відносин у відповідність до європейських норм. Водночас, економічні виклики, посилені повномасштабною війною, створюють додаткові стимули для роботодавців до пошуку способів мінімізації витрат на робочу силу через механізми, що формально не порушують трудове законодавство, але суттєво порушують баланс ризиків та відповідальності між роботодавцем і працівником.

Фармацевтична галузь, як сектор, що поєднує соціальну значущість з високою комерційною привабливістю, демонструє унікальні форми адаптації до економічних викликів через створення гібридних моделей оплати праці та розподілу відповідальності, які потребують детального наукового аналізу. Особливість цього сектору полягає у поєднанні професійних медичних стандартів з комерційними імперативами, що створює унікальні можливості для маніпулювання трудовими відносинами під прикриттям професійної відповідальності.

Сучасні форми організації праці у фармацевтичному секторі України демонструють еволюцію від класичних найманих трудових відносин до складних гібридних схем, які поєднують елементи найманої

праці, комісійних продажів та підприємницької діяльності. Ця еволюція відбувається в умовах слабого державного нагляду та фрагментованості професійних об'єднань, що створює сприятливе середовище для експериментів роботодавців з формами експлуатації праці.

### **Аналіз останніх досліджень та публікацій**

Систематичний аналіз наукової літератури виявляє критичну нестачу досліджень, присвячених специфіці трудових відносин у фармацевтичному секторі України. Переважна більшість наукових публікацій зосереджується на макроекономічних аспектах розвитку фармацевтичної галузі, регуляторних питаннях та загальних тенденціях ринку праці.

Дослідження трудових відносин в Україні, проведені в рамках проєктів Європейського Союзу та Міжнародної організації праці, фокусуються переважно на загальних тенденціях послаблення трудових гарантій під час воєнного стану [1, 2]. Зокрема, документується прийняття Закону № 5371, який знімає трудові гарантії для працівників малих та середніх підприємств, але галузева специфіка його впливу залишається недослідженою.

Міжнародні дослідження експлуатації праці [3, 4] розглядають переважно класичні форми трудової експлуатації в gig-економіці та сільському господарстві, залишаючи поза увагою гібридні моделі, що поєднують формальну легальність з фактичним перекладанням підприємницьких ризиків на найманих працівників.

Дослідження умов праці фармацевтичних працівників в Україні обмежуються переважно аналізом офіційної статистики заробітних плат [5-7]. При цьому визнається, що «фактично отримувана заробітна плата значно відрізняється від статистичних даних» [5], а деякі фармацевти «працюють до 200 год на місяць, а то і більше, щоб отримати вказану суму» [6]. Однак системного аналізу причин та механізмів таких розбіжностей не проводилося.

Міжнародні дослідження фармацевтичного сектору [8, 9] зосереджуються переважно на питаннях доступу до ліків під час війни та реструктуризації галузі, не торкаючись проблем трудових відносин. Водночас, європейські дослідження [10] фіксують високі стандарти захисту фармацевтичних працівників, що створює контраст з українськими реаліями.

Критичною прогалиною є відсутність емпіричних досліджень реальної структури оплати праці у фармацевтичному секторі. Офіційна статистика, що базується на звітності роботодавців, не відображає масштабів неофіційних виплат, які, за даними порталів пошуку роботи [11, 12], становлять значну частину реального доходу фармацевтичних працівників.

Така нестача наукових досліджень сама по собі є симптомом проблеми: тіньові аспекти трудових відносин залишаються інституційно невидимими як для академічної спільноти, так і для регуляторних органів. Це створює інформаційний вакуум, який заповнюється неперевіреними даними та стереотипами, ускладнюючи розробку ефективної політики регулювання галузі.

### **Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми**

Попри наявність загальних досліджень тіньової економіки та трудових відносин в Україні, залишаються невирішеними кілька критично важливих аспектів:

По-перше, відсутній аналіз механізмів створення псевдопідприємницьких відносин у формально найманій праці. Існуюча література розглядає або класичну найману працю, або справжнє підприємництво, ігноруючи гібридні форми, де працівники несуть підприємницькі ризики без підприємницьких прав.

Під підприємницькими ризиками розуміється покладання на працівника фінансової відповідальності за:

- результати комерційної діяльності (обсяги продажів, рентабельність);
- збереження товарно-матеріальних цінностей від усіх видів втрат;
- якість управління запасами та ротацію товару;
- ефективність маркетингових заходів та клієнтського сервісу.

У класичних підприємницьких відносинах така відповідальність компенсується підприємницькими правами:

- правом на отримання всього прибутку від діяльності;
- правом самостійно приймати стратегічні рішення;
- правом власності на засоби виробництва або їх частину;
- правом формувати цінову політику;
- правом вибору постачальників та партнерів.

У досліджуваній моделі працівники несуть повну фінансову відповідальність за комерційні результати (недостачі, прострочення, обсяги продажів), але позбавлені будь-яких управлінських прав:

- не можуть впливати на асортиментну політику;
- не контролюють ціноутворення;
- не мають права вибору постачальників;
- не приймають рішень щодо закупівель;
- отримують лише частину від створеної ними доданої вартості.

Така конфігурація створює асиметрію влади та відповідальності, коли всі переваги підприємницької діяльності (прибуток, контроль, власність) зберігає роботодавець, а всі ризики та збитки перекладає на працівника. Це порушує фундаментальний принцип справедливого розподілу ризиків у економічних відносинах.

По-друге, не досліджені специфічні механізми перекладання операційних ризиків на працівників у секторах з високою соціальною відповідальністю. Фармацевтична галузь демонструє унікальне поєднання комерційних інтересів з етичними обов'язками, що створює особливі умови для маніпулювання трудовими відносинами. Професійна етика фармацевта може використовуватися як інструмент психологічного тиску для виправдання надмірної відповідальності.

По-третє, бракує методологічних підходів до виявлення тіньових компонентів оплати праці через аналіз даних цифрових платформ. Традиційні методи статистичного обліку виявляються неефективними для фіксації неофіційних виплат, що становлять до 70% реального доходу працівників. Це створює «статистичну сліпоту» регуляторних органів відносно реальних масштабів проблеми.

По-четверте, не проведено порівняльного аналізу українських практик з міжнародними стандартами розподілу матеріальної відповідальності у фармацевтичному секторі, що унеможлиблює оцінку масштабів відхилення від загальноприйнятих норм. Відсутність такого бенчмаркінгу ускладнює аргументацію необхідності реформ.

По-п'яте, відсутній правовий аналіз розриву між нормативними гарантіями Кодексу законів про працю України та їх практичною реалізацією в умовах економічного тиску та слабого правозастосування. Цей розрив є одним з найбільших у Європі та потребує окремого дослідження.

По-шосте, не вивчені довгострокові соціальні та економічні наслідки псевдопідприємницьких моделей для професійного розвитку фармацевтичної галузі, якості фармацевтичних послуг та громадського здоров'я в цілому.

### **Виклад основного матеріалу дослідження**

Емпірична база дослідження базується на аналізі трудових відносин у великій регіональній мережі аптек (умовна назва для забезпечення конфіденційності – «Мережа А»), яка налічує понад 100 аптек та більше 500 фахівців і входить до ТОП-20 аптечних мереж України. Вибір цього об'єкта для кейс-стаді обумовлений кількома факторами:

- Типовість застосовуваних практик: за даними інформантів, аналогічні схеми організації праці використовуються в більшості великих аптечних мереж України, що робить Мережу А репрезентативним кейсом для дослідження.
- Масштаб діяльності: достатній розмір мережі дозволяє виявити системні, а не випадкові особливості трудових відносин.
- Доступність детальної інформації: можливість отримання інсайдерської інформації про внутрішні механізми функціонування від працівників різних рівнів.
- Географічна локалізація: концентрація діяльності в Одесі та Одеській області дозволяє врахувати регіональні особливості ринку праці.

Назва мережі не розголошується з метою забезпечення безпеки інформантів та можливості проведення подальших досліджень без тиску з боку роботодавця. Водночас, усі наведені дані отримані з первинних джерел та піддавалися перехресній верифікації.

Структура псевдопідприємницької моделі оплати праці, аналіз виявляє складну систему оплати праці, що формально відповідає вимогам трудового законодавства, але фактично перетворює найманих працівників на носіїв підприємницьких ризиків:

Офіційна складова: 8,000 грн (мінімальна заробітна плата згідно з законодавством) Неофіційна складова («бонуси»): 8,000-20,000 грн готівкою або через неофіційні канали.

Загальний дохід фармацевта: 16,000-28,000 грн, що точно відповідає діапазону 17,000-31,000 грн за даними порталу Work.ua [11].

Ця дуалістична структура оплати служить кільком цілям одночасно:

1. Мінімізація податкового навантаження: ЄСВ сплачується лише з офіційної частини, що становить 22% від 8,000 грн замість 22% від реального доходу.

2. Уникнення соціальних зобов'язань: лікарняні, відпускні, декретні виплати розраховуються виключно з офіційної зарплати.

3. Створення залежності: неофіційну частину можна забрати будь-коли без правових наслідків для роботодавця.

4. Легалізація експлуатації: низька офіційна зарплата виправдовує високі вимоги та відповідальність як «компенсацію» за додаткові виплати.

Неофіційна частина оплати прив'язується до складної системи ключових показників ефективності, що включає:

- Загальний грошовий оборот, визначальним є не кількість проданих одиниць товару, а сума в гривнях, отримана від продажів. Це стимулює фармацевтів рекомендувати дорожчі препарати, часто всупереч медичним показанням.

- Продажі біологічно активних добавок (БАД), ці товари мають значно вищу маржинальність, ніж звичайні ліки, тому їх продаж особливо стимулюється. Фармацевти змушені рекомендувати БАДи навіть тоді, коли вони не потрібні пацієнту.
- Продажі власних торгових марок мережі, ці товари забезпечують максимальну маржинальність, оскільки мережа виступає як виробник або імпортер. Тиск на продаж власних брендів часто суперечить принципу надання найкращого лікування пацієнту.
- Дотримання мінімального робочого часу, незважаючи на те, що основна частина доходу залежить від продажів, фармацевти зобов'язані відпрацьовувати повний робочий день, часто понад 8 годин.
- Додаткові KPI, кількість покупців, середній чек, відсоток повернень, скарги клієнтів тощо.

Ця система фактично перетворює професійних фармацевтів на комісійних продавців з медичною освітою, створюючи конфлікт між професійними етичними стандартами та економічними стимулами. Фармацевт опиняється перед дилемою: рекомендувати те, що потрібно пацієнту, чи те, що принесе більший прибуток аптеці та, відповідно, вищий «бонус».

Системне перекладання операційних ризиків – відповідальність за недостачі: при проведенні планових та позапланових інвентаризацій всі виявлені недостачі автоматично компенсуються працівниками аптеки. Це включає:

- крадіжки покупців (шоплифтинг);
- помилки в обліку та документообігу;
- технічні збої комп'ютерних систем;
- пошкодження товару внаслідок форс-мажорних обставин;
- розбіжності між фактичною та документальною кількістю товару невідомого походження.

Така практика прямо суперечить ст. 130 КЗпП України, яка забороняє покладання на працівників відповідальності за шкоду, що відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику.

Відповідальність за прострочені медикаменти – фармацевти несуть повну фінансову відповідальність за ліки з закінченим терміном придатності, незалежно від причин прострочення:

- неправильне планування закупівель (функція менеджменту);
- низький попит на конкретні препарати (ринковий ризик);
- постачання товару з коротким терміном придатності;
- зміни в медичних протоколах лікування;
- поява нових, більш ефективних препаратів.

В міжнародній практиці всі ці ризики вважаються операційними і несуться бізнесом, а не працівниками.

Система «подарунків» від медичних представників фармацевтичним компаніям створює додатковий рівень складності у трудових відносинах. Завідувачі аптек отримують безкоштовні препарати, які можуть використовуватися для:

1. «Перекриття» недостач, безкоштовні ліки зараховуються як компенсація виявлених втрат.
2. Стимулювання продажів, дорогі препарати надаються як «зразки» для заохочення рекомендацій.
3. Створення неформальних зобов'язань, фармацевти стають заборгованими перед завідувачами.

Ця система не усуває основної проблеми перекладання ризиків на працівників, а лише створює додаткові корупційні можливості та поглиблює залежність рядових фармацевтів від керівництва.

Для оцінки унікальності української моделі було проведено порівняльний аналіз, таблиця 1, з практиками розподілу відповідальності у фармацевтичному секторі різних країн.

Аналіз таблиці виявляє, що українська практика кардинально відрізняється не лише від розвинених країн, але навіть від країн з авторитарними режимами. Навіть у Китаї фармацевти несуть значно меншу фінансову відповідальність, ніж їх українські колеги.

Системи захисту в Німеччині – концепція "Betriebsrisiko" (операційного ризику) законодавчо закріплює принцип, що всі ризики, пов'язані з комерційною діяльністю, несе підприємець, а не працівник. Обов'язкові автоматизовані системи FIFO (First In, First Out) мінімізують ризик прострочення, а відповідальність за їх функціонування лежить на менеджменті.

Системи захисту у Франції – система "responsabilité du fait d'autrui" (відповідальності за дії інших) покладає на роботодавця відповідальність за всі дії працівників у межах трудових обов'язків. Французькі суди послідовно захищають принцип пропорційності відповідальності.

Системи захисту у США – доктрина "respondeat superior" та система комплексного страхування операційних ризиків практично виключає можливість фінансових стягнень з фармацевтів за операційні втрати.

Дослідження виявило критично важливу методологічну закономірність, яка має значення далеко за межами фармацевтичного сектору. Порівняння даних порталів пошуку роботи з офіційною статистикою та емпіричними даними показало:

Дані Work.ua [11]: діапазон зарплат фармацевтів 17,000-31,000 грн Реальна структура «Мережі А»: 8,000 (офіційно) + 8,000-20,000 (неофіційно) = 16,000-28,000 грн Офіційна статистика МОЗ [13]: мінімум 20,000 грн для фармацевтів державного сектору.

Таблиця 1. Порівняльний аналіз розподілу фінансової відповідальності за операційні втрати в аптеках

Країна	Правова основа	Відповідальність за недостачі	Відповідальність за прострочення	Фінансові наслідки для фармацевтів	Рівень захисту
Німеччина	Arzneimittelgesetz + доктрина Betriebsrisiko	Повна відповідальність роботодавця	Автоматизовані системи контролю, відповідальність менеджменту	€0	Максимальний
Франція	Code du travail + Code de la santé publique	Роботодавець, за винятком доведеної грубої недбалості	Системи якості, відповідальність власника	€0-20 при доведеній вині	Високий
Швеція	Läkemedelslagen + колективні договори	Абсолютна відповідальність роботодавця	Цифрові системи обов'язкові	€0	Максимальний
США	FDA regulations + доктрина respondeat superior	Відповідальність ліцензіата (власника)	Комп'ютеризовані системи, страхування	\$0	Високий
Китай	药品管理法 + трудове законодавство	Подвійна система: роботодавець + часткові стягнення	Частково працівники при управлінській недбалості	\$15-30	Обмежений
Японія	薬機法 + концепція колективної відповідальності	Корпоративна відповідальність + символічні стягнення	Система групового самоаналізу	\$5-15 (колективно)	Середній
Сінгапур	HSA regulations + Employment Act	Розподілена відповідальність, обмеження стягнень	Обов'язкові цифрові системи + обмежена відповідальність	\$20-25	Середній
Україна (де-юре)	КЗпП України	Обмежена відповідальність (середня зарплата)	Тільки при доведеній вині	\$0-400 теоретично	Середній
Україна (де-факто)	Фактична практика	Повна компенсація незалежно від вини	Повна компенсація незалежно від причин	\$200+ (100% втрат)	Мінімальний

Джерело: власна розробка авторів

Практично ідеальне співпадіння між заявленими на Work.ua зарплатами та реальними доходами в «Мережі А» (з урахуванням неофіційної частини) доводить гіпотезу про те, що job-сайти фактично відображають тіньову економіку.

Механізм формування «правдивої» статистики на job-сайтах:

1. Кандидати вказують реальний дохід, оскільки зацікавлені в отриманні аналогічної пропозиції.
2. Роботодавці публікують конкурентні пропозиції, включаючи неофіційну частину.
3. Алгоритми сайтів агрегують ці дані в медіанні значення.

Як результат ми бачимо більш достовірну картину реальних доходів, ніж це показує офіційна статистика.

Це відкриття має важливе значення для економічної науки, оскільки пропонує новий інструмент для дослідження тіньової економіки та моніторингу реальних трудових відносин.

Масштаби проблеми та її економічні наслідки проявляються у значному впливі на соціально-економічний розвиток, що потребує детального аналізу причин, динаміки та можливих шляхів подолання.

Прямі фінансові втрати державного бюджету:

Розрахунки на основі даних «Мережі А» (500+ працівників):

- середній неоподаткований дохід на працівника: 10,000 грн/міс;
- втрачений подоходний податок (18%):  $1,800 \text{ грн} \times 500 = 900,000 \text{ грн/міс}$ ;
- втрачений ЄСВ (22%):  $2,200 \text{ грн} \times 500 = 1,100,000 \text{ грн/міс}$ ;
- загальні втрати від однієї мережі: 2,000,000 грн/міс.

За оцінками, в Україні працює близько 50,000 фармацевтів [14]. При застосуванні аналогічних схем у 80% випадків (консервативна оцінка), потенційні втрати бюджету можуть сягати:

- $40,000 \text{ працівників} \times 2,200 \text{ грн} = 88,000,000 \text{ грн/міс}$  тільки ЄСВ;
- загальні втрати: понад 160,000,000 грн/міс або 1,9 млрд грн/рік.

Непрямі економічні наслідки:

1. Деформація ринку праці, штучне заниження офіційних зарплат впливає на статистику та прийняття політичних рішень.

2. Соціальна нестабільність, працівники з низькими офіційними доходами отримують мінімальні соціальні виплати.

3. Корупціогенність, необхідність приховувати реальні доходи створює основу для корупційних схем.

4. Інвестиційні ризики, непрозорість трудових відносин відлякує іноземних інвесторів.

Система КРІ, прив'язана до комерційних показників [15], створює конфлікт між професійним обов'язком фармацевта (надання найкращого лікування) та економічними стимулами (максимізація продажів). Це призводить до:

— рекомендації дорожчих препаратів замість ефективніших дешевих аналогів;

— просування БАДів як альтернативи традиційному лікуванню;

— тиску на пацієнтів для придбання непотрібних товарів;

— ерозії довіри до фармацевтичних працівників з боку суспільства.

Постійний стрес від фінансової відповідальності за фактори, що не контролюються працівником, призводить до:

— високого рівня професійного вигорання;

— плинності кадрів у галузі;

— зниження якості фармацевтичних послуг;

— відтоку талановитих спеціалістів з професії.

Детальний аналіз Кодексу законів про працю України виявляє, що формально українське законодавство містить прогресивні норми щодо обмеження матеріальної відповідальності працівників, які за своїм рівнем захисту не поступаються, а в деяких аспектах навіть перевершують європейські стандарти:

Стаття 132 КЗпП: встановлює, що матеріальна відповідальність працівника не може перевищувати розмір його середнього місячного заробітку. Це означає, що навіть при значних втратах максимальне стягнення з фармацевта не повинно перевищувати 20,000-25,000 грн.

Стаття 130 КЗпП: категорично забороняє покладання на працівників відповідальності за шкоду, яка відноситься до категорії нормального виробничо-господарського ризику. Крадіжки, природне псування товару, ринкові коливання попиту чітко відносяться до цієї категорії.

Стаття 134 КЗпП: повна матеріальна відповідальність можлива лише у виняткових випадках при наявності письмового договору та для строго визначених категорій працівників.

Процедурні гарантії, стягнення понад середню зарплату можливе лише через суд, що забезпечує додатковий рівень захисту працівників.

Порівняння з європейськими нормами українське законодавство у деяких аспектах є більш захисним, ніж деякі європейські країни. У Німеччині теоретично можлива повна відповідальність при грубій недбалості. У Франції максимальне стягнення може сягати повної місячної зарплати за згодою працівника. В Україні законодавчо встановлена верхня межа відповідальності.

1. Інституційні причини невиконання законодавства:

2. Слабкість трудової інспекції, недостатнє фінансування та кадрове забезпечення органів нагляду.

3. Корупція в судовій системі, працівники не звертаються до судів через недовіру.

4. Економічна залежність, страх втратити роботу в умовах високого безробіття.

5. Правова неграмотність, більшість працівників не знають своїх прав.

6. Відсутність ефективних профспілок, фрагментованість профспілкового руху.

Роботодавці використовують складну систему формально легальних, але фактично протиправних механізмів:

1. «Добровільність» компенсацій, працівників змушують писати заяви про добровільне відшкодування збитків.

2. Псевдопідрядні договори, оформлення частини відносин як цивільно-правових.

3. Психологічний тиск, використання професійної відповідальності як морального обґрунтування фінансових стягнень.

4. Колективна відповідальність, розподіл збитків між усіма працівниками для зменшення індивідуального опору.

## Висновки

Дослідження виявляє існування в Україні унікальної моделі трудових відносин, яку можна охарактеризувати як «псевдопідприємницьку експлуатацію» – систему, що поєднує формальні ознаки найманої праці з фактичним перекладанням підприємницьких ризиків на працівників без надання їм відповідних прав та гарантій.

Ключові характеристики цієї моделі:

1. Гібридна структура оплати праці: поєднання мінімальної офіційної зарплати (8,000 грн) з суттєвими неофіційними виплатами (8,000-20,000 грн), що дозволяє уникати податкових зобов'язань та мінімізувати соціальні гарантії працівників.

2. Псевдопідприємницька система мотивації: прив'язка 60-70% доходів до комерційних показників (грошовий оборот, продажі БАД, власні торгові марки), що перетворює професійних фармацевтів на комісійних продавців з медичною освітою.

3. Тотальне перекидання операційних ризиків: працівники несуть повну фінансову відповідальність за всі види втрат (крадіжки, прострочення, недостачі, технічні збої), включаючи ті, що за українським законодавством відносяться до нормального господарського ризику роботодавця.

4. Інституційна невидимість: тіньові аспекти трудових відносин залишаються поза увагою як наукової спільноти, так і регуляторних органів, що створює інформаційний вакуум та унеможливує ефективну політику регулювання.

5. Правовий парадокс: кардинальний розрив між прогресивними нормами КЗпП України та катастрофічним станом їх правозастосування.

Системні наслідки псевдопідприємницької моделі охоплюють економічну, соціальну, професійну та правову сфери, формуючи комплексний негативний вплив на ринок праці та функціонування фармацевтичного сектору. Економічно це проявляється у значних прямих втратах державного бюджету, що перевищують 1,9 млрд грн на рік лише у фармацевтичній галузі, а також у деформації статистики ринку праці, що призводить до ухвалення неадекватних політичних рішень. Крім того, виникає несправедлива конкуренція між легальними та напівлегальними роботодавцями, а непрозорість трудових відносин формує додаткові інвестиційні ризики.

Соціальна площина зіштовхується з порушенням фундаментальних принципів справедливого розподілу ризиків у трудових відносинах та появою прекаріату серед висококваліфікованих працівників, чий формальні доходи виглядають середніми. Це спричиняє ерозію довіри до державних інститутів і правової системи та стимулює еміграцію кваліфікованих кадрів. У професійному вимірі деформуються етичні стандарти фармацевтичної діяльності через конфлікт між професійним обов'язком і комерційними стимулами, що знижує якість фармацевтичних послуг та рівень довіри пацієнтів. Водночас посилюється професійне вигорання та плінність кадрів, а професійна ідентичність фармацевтів поступово деградує.

Правові наслідки полягають у дискредитації трудового законодавства, оскільки між нормами та реальною практикою утворюється масштабний розрив. Формується паралельна система неофіційних трудових норм, підривається авторитет судової та правоохоронної систем, а також створюються передумови для подальшого послаблення трудових гарантій.

Робота демонструє ефективність використання big data цифрових платформ пошуку роботи як інструменту для виявлення масштабів тіньової економіки та моніторингу реальних трудових відносин. Виявлене співпадіння між даними Work.ua (17,000-31,000 грн) та реальними доходами в досліджуваній мережі (16,000-28,000 грн з урахуванням неофіційної частини) відкриває нові можливості для економічних досліджень.

Порівняльний аналіз показує, що українська практика перекидання повної відповідальності за операційні втрати на фармацевтичних працівників не має аналогів навіть у країнах з авторитарними режими. Навіть у Китаї максимальні стягнення з фармацевтів у 6-7 разів менші, ніж в Україні, при значно кращих системах технологічного захисту.

Виявлена псевдопідприємницька модель потребує подальшого вивчення як у фармацевтичному секторі, так і в інших галузях економіки України.

Україна опинилася в унікальній ситуації, коли має одне з найбільш прогресивних у світі трудових законодавств щодо захисту працівників від необґрунтованої матеріальної відповідальності, але демонструє одну з найгірших практик його імплементації. Подолання цього парадоксу потребує не стільки зміни законів, скільки кардинального посилення інститутів їх виконання та формування культури дотримання трудових прав.

Псевдопідприємницька модель експлуатації є не просто економічною проблемою, а симптомом глибших інституційних дисфункцій українського суспільства. Її подолання вимагає комплексного підходу, що поєднує правові, економічні, соціальні та культурні інструменти впливу.

### Abstract

This study reveals a unique model of labor relations in Ukraine's pharmaceutical sector – "pseudo-entrepreneurial exploitation" – that combines formal employment characteristics with the transfer of entrepreneurial risks to employees without corresponding rights. Based on a comprehensive case study of a major pharmacy chain (over 100 locations, 500+ employees), the research demonstrates systematic risk shifting mechanisms that violate both Ukrainian labor law and international standards.

The empirical analysis exposes a hybrid wage structure comprising minimal official salaries (8,000 UAH) supplemented by substantial informal cash payments (8,000-20,000 UAH), totaling 16,000-28,000 UAH monthly. This dualitarian system serves multiple exploitative functions: tax minimization, social obligation avoidance, dependency creation, and exploitation legitimization. Workers bear full financial responsibility for operational losses including theft, expired medications, inventory discrepancies, and system failures – risks that legally constitute normal business operations under Article 130 of Ukraine's Labor Code.

A methodological breakthrough involves utilizing job site data as shadow economy indicators. The precise correlation between Work.ua salary ranges (17,000-31,000 UAH) and actual earnings in the studied network (including informal components) proves that digital employment platforms provide more accurate labor market data than official statistics, offering new research tools for studying hidden economic relationships.

Comparative analysis across seven countries (Germany, France, Sweden, USA, China, Japan, Singapore) reveals Ukraine's unique position where pharmaceutical workers face complete financial liability regardless of fault, contrasting sharply with international practices where such risks are borne by employers or insurance systems. Even in authoritarian regimes, worker protection significantly exceeds Ukrainian standards.

The study identifies severe professional deformation through KPI systems linking 60-70% of income to commercial indicators (monetary turnover, supplement sales, private label promotion), creating conflicts between professional pharmaceutical ethics and economic incentives. This pseudo-entrepreneurial motivation transforms licensed pharmacists into commission-based salespeople, compromising patient care quality.

Legal paradox emerges: Ukraine possesses progressive labor legislation comparable to European standards, yet demonstrates catastrophic implementation failure. The research calculates direct budget losses exceeding 1.9 billion UAH annually from the pharmaceutical sector alone through unreported income and avoided social contributions.

Systemic consequences include: economic distortions through false labor statistics, social instability from precarious high-skilled employment, professional ethics erosion, institutional credibility damage, and talent emigration stimulation. The model represents institutional dysfunction rather than mere economic adaptation.

Key recommendations include: automated monitoring systems comparing job site data with official wages, specialized labor inspection units for pharmaceutical sectors, mandatory operational risk insurance, simplified legal procedures for workers, and comprehensive law enforcement reform. The findings suggest pseudo-entrepreneurial exploitation may be widespread across Ukraine's service sectors, requiring urgent systemic intervention to align economic reality with legal frameworks and European integration aspirations.

## Список літератури:

1. Ukraine's anti-worker law comes into effect. Open Democracy. 2022. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.opendemocracy.net/en/odr/ukraine-labour-law-wrecks-workers-rights>.
2. Workers' rights – a casualty of the war in Ukraine. Social Europe. 2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.socialeurope.eu/workers-rights-a-casualty-of-the-war-in-ukraine>.
3. The Gig Trap: Algorithmic, Wage and Labor Exploitation in Platform Work in the US. Human Rights Watch. 2025. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.hrw.org/report/2025/05/12/gig-trap/algorithmic-wage-and-labor-exploitation-platform-work-us>.
4. Maayan Niezna. Consent to Labour Exploitation. Industrial Law Journal. Oxford Academic. 2024. №53(1), p. 3-28. DOI: 10.1093/indlaw/dwad036.
5. Чи достойну заробітну плату отримують фармацевти в Україні? Щотижневик АПТЕКА. 2023. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.apteka.ua/article/664652>.
6. Середня заробітна плата медиків та фармацевтів у травні 2022 р. підвищилася до 18,2 тис. грн. Щотижневик АПТЕКА. 2022. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.apteka.ua/article/636886>.
7. Чому фармацевти в дефіциті? Щотижневик АПТЕКА. 2022. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.apteka.ua/article/625445>.
8. The impact of the war on maintenance of long-term therapies in Ukraine. Frontiers in Pharmacology. 2022. DOI: 10.3389/fphar.2022.1024046.
9. How does the Russian invasion impact the pharmaceutical industry? Biomapas 2022. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.biomapas.com/how-does-the-russian-invasion-impact-the-pharmaceutical-industry>.
10. Pharmaceutical industry response to the war in Ukraine. EFPIA. 2022. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://efpia.eu/news-events/the-efpia-view/efpia-news/pharmaceutical-industry-response-to-the-war-in-ukraine>.
11. Фармацевт: середня зарплата в Україні. Work.ua. 2025. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.work.ua/en/salary-pharmacist>.
12. Скільки заробляє фармацевт в Україні: огляд зарплат у аптеках та мережах. Business Broker. 2025. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://business-broker.com.ua/blog/zarplata-farmatsevtva-v-ukraini-skilky-realno-platiat>.
13. Кабінет Міністрів України. Уряд встановив базові гарантії розміру мінімальної зарплати медикам на 2023 рік. 2023. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-vstanovuv-bazovi-harantii-rozmiru-minimalnoi-zarplaty-medukam-na-2023-rik>.
14. Скільки отримує фармацевт в Україні та як збільшити свою зарплату. Superprof 2024. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.superprof.com.ua/blog/porady-ia-k-zbilshyty-svii-dokhid-farmacevta-i-buty-vysokooplachuvany>.
15. Yangulov, E. A conceptual model of strategic management for small businesses aimed at sustainable development goals in the context of digitalization and smartization. Economic Innovations, 26(4)(93), 2024, 212-223. DOI: 10.31520/ei.2024.26.4(93).212-223.

**References:**

1. Open Democracy. (2022). Ukraine's anti-worker law comes into effect. Retrieved from: <https://www.opendemocracy.net/en/odr/ukraine-labour-law-wrecks-workers-rights> [in English].
2. Social Europe. (2024). Workers' rights – a casualty of the war in Ukraine. Retrieved from: <https://www.socialeurope.eu/workers-rights-a-casualty-of-the-war-in-ukraine> [in English].
3. Human Rights Watch. (2025). The gig trap: Algorithmic, wage and labor exploitation in platform work in the US. Retrieved from: <https://www.hrw.org/report/2025/05/12/gig-trap/algorithmic-wage-and-labor-exploitation-platform-work-us> [in English].
4. Niezna, M. (2024). Consent to labour exploitation. *Industrial Law Journal*, 53(1), 3-28. DOI: 10.1093/indlaw/dwad036 [in English].
5. Apteka Weekly. (2023). Do pharmacists in Ukraine receive a decent wage? Retrieved from: <https://www.apteka.ua/article/664652> [in Ukrainian].
6. Apteka Weekly. (2022). The average salary of healthcare workers and pharmacists increased to UAH 18,200 in May 2022. Retrieved from: <https://www.apteka.ua/article/636886> [in Ukrainian].
7. Apteka Weekly. (2022). Why are pharmacists in short supply? Retrieved from: <https://www.apteka.ua/article/625445> [in Ukrainian].
8. Hryhorenko, O., Liashchenko, V., & others. (2022). The impact of the war on maintenance of long-term therapies in Ukraine. *Frontiers in Pharmacology*, 13, Article 1024046. DOI: 10.3389/fphar.2022.1024046 [in English].
9. Biomapas. (2022). How does the Russian invasion impact the pharmaceutical industry? Retrieved from: <https://www.biomapas.com/how-does-the-russian-invasion-impact-the-pharmaceutical-industry> [in English].
10. European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations. (2022). Pharmaceutical industry response to the war in Ukraine. Retrieved from: <https://efpia.eu/news-events/the-efpia-view/efpia-news/pharmaceutical-industry-response-to-the-war-in-ukraine> [in English].
11. Work.ua. (2025). Pharmacist salary in Ukraine. Retrieved from: <https://www.work.ua/en/salary-pharmacist> [in Ukrainian].
12. Business Broker. (2025). How much does a pharmacist earn in Ukraine: Salary overview in pharmacies and chains. Retrieved from: <https://business-broker.com.ua/blog/zarplata-farmatsevtva-v-ukraini-skilky-realno-platit> [in Ukrainian].
13. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2023). The government established basic guarantees for the minimum salary of healthcare workers for 2023. Retrieved from: <https://www.kmu.gov.ua/news/uriad-vstanovyv-bazovi-harantii-rozmiru-minimalnoi-zarplaty-medykam-na-2023-rik> [in Ukrainian].
14. Superprof. (2024). How much does a pharmacist earn in Ukraine and how to increase your salary. Retrieved from: <https://www.superprof.com.ua/blog/porady-iak-zbilshyty-svii-dokhid-farmacevtva-i-buty-vysokooplachuvanym> [in Ukrainian].
15. Yangulov, E. (2024). A conceptual model of strategic management for small businesses aimed at sustainable development goals in the context of digitalization and smartization. *Economic Innovations*, 26(4(93)), 212-223. DOI: 10.31520/ei.2024.26.4(93).212-223 [in English].

**Посилання на статтю:**

Янгулов Е.П. Псевдопідприємницька модель експлуатації фармацевтичних працівників в Україні / Е.П. Янгулов, О.М. Мороз // *Економічний журнал Одеського політехнічного університету*. – 2025. – № 4 (34). – С. 133-141. – Режим доступу: <https://economics.net.ua/ejopu/2025/No4/133.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.04.2025.14. DOI: 10.5281/zenodo.18068856.

**Reference a Journal Article:**

Yangulov E.P. *Pseudo-Entrepreneurial Model of Exploitation of Pharmaceutical Workers in Ukraine* / E.P. Yangulov, O.M. Moroz // *Economic journal Odesa polytechnic university*. – 2025. – № 4 (34). – P. 133-141. – Retrieved from: <https://economics.net.ua/ejopu/2025/No4/133.pdf>. DOI: 10.15276/EJ.04.2025.14. DOI: 10.5281/zenodo.18068856.

