

DOI: <http://doi.org/10.32750/2025-0455>

УДК 331.104:330.342.24

JEL Classification: J41, J53, O33

Ушенко Наталя Валентинівна

доктор економічних наук, професор
професор кафедри міжнародної економіки
Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
Київ, Україна
ORCID ID: 0000-0002-3158-4497
e-mail: ushenko@ukr.net

Швець Павло Анатолійович

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник
провідний науковий співробітник
Інститут демографії та досліджень якості життя імені Михайла Птухи НАН України
Київ, Україна
ORCID ID: 0000-0001-8676-472X
e-mail: pavelshvets@ukr.net

ІНСТИТУЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ ПІД ВПЛИВОМ ЦИФРОВІЗАЦІЇ

Анотація. У статті досліджено сутність, динаміку та суперечності інституційних трансформацій соціально-трудових відносин в Україні під впливом цифровізації, що істотно змінює зміст праці, її технологічну основу та механізми регулювання. Показано, що цифрова економіка формує нові організаційні моделі зайнятості (дистанційну, гібридну, платформну), а також спричиняє перегляд традиційних характеристик трудового договору, робочого місця та робочого часу. Встановлено, що стрімке поширення цифрових форматів праці під час війни, супроводжується появою інституційного розриву між реальними практиками цифрової зайнятості та чинним законодавством, що ускладнює забезпечення соціальних гарантій і посилює ризики прекаризації. Розкрито вплив алгоритмічного управління, автоматизації та штучного інтелекту на трансформацію організаційно-технологічного змісту праці. Особливу увагу приділено феномену цифрового аменсалізму як формі структурної асиметрії у взаємодії між глобальними цифровими платформами та працівниками, що проявляється у непрозорості алгоритмів, залежності доходів від рейтингових систем та обмеженості можливостей контролю з боку виконавця. Доведено, що ці процеси актуалізують потребу в інституційному перезавантаженні механізмів соціального захисту та модернізації трудового законодавства. Проаналізовано розвиток цифрових сервісів державного управління у сфері праці, що створюють умови для проактивної моделі надання соціальних послуг і підвищують прозорість ринку праці. Обґрунтовано необхідність імплементації підходів flexicurity, розвитку системи перенавчання та підвищення цифрових навичок працівників, а також забезпечення прозорості алгоритмічних рішень. Зроблено висновок, що досягнення балансу між гнучкістю зайнятості та соціальною захищеністю потребує комплексної трансформації інституційної моделі функціонування ринку праці, адаптованої до викликів цифрової економіки.

Ключові слова: цифровізація; соціально-трудові відносини; цифрова економіка; дистанційна; гібридна та платформна зайнятість; цифрові навички; інституційні трансформації; соціальний захист; регулювання; конкурентоспроможність робочої сили; моделі поведінки працівників.

ВСТУП

Цифрова революція спричинила докорінну перебудову світової економічної системи, викликаючи глибокі зміни як у сфері виробництва, так і у сфері соціальних відносин. Це явище, відоме як цифрова економіка, виступає не лише технологічним, а й інституційним шоком для ринку праці. Під його впливом відбувається радикальна трансформація соціально-трудових відносин: традиційна модель зайнятості, заснована на сталому робочому місці та гарантованому соціальному пакеті, поступається місцем гнучким (часто

децентралізованим і платформним) формам. Ця зміна парадигми формує новий суспільний договір між роботодавцем, працівником та державою. ЕУ таких умовах працівник постає не як суто раціональний суб'єкт, а як носій складної поведінкової моделі, що формується під впливом цифрових норм і соціальних сигналів. Це співзвучно твердженню, що «економічна модель людини має розглядатися як цілісність в інституціональному аспекті» [1, с. 8]. Цифрові технології сприяють появі нових форм неформального регулювання: рейтингових систем, цифрової репутації та алгоритмічного оцінювання, які визначають поведінку працівників не меншою мірою, ніж офіційне законодавство.

Наслідком цих змін стало розповсюдження таких явищ, як гіг-економіка, дистанційна праця та управління персоналом за допомогою алгоритмів. З одного боку, це стимулює продуктивність та пропонує небачену раніше гнучкість, а з іншого — ставить під сумнів ефективність існуючих інститутів праці (від застарілих норм Кодексу законів про працю до механізмів колективного захисту та універсального соціального страхування). Цифровізація фактично розширює межі інституційної системи праці, включаючи в неї технологічні інструменти та логіку платформної взаємодії, де ключові управлінські функції часто виконуються вже не менеджерами, а програмними системами.

Наявні інституційні механізми, що історично сформувалися в умовах домінування традиційного виробництва, виявляються недостатньо адаптованими до вимог віртуального робочого місця, створюючи прогалини у захисті прав працівників і підвищуючи ризики трудової неформальності. Зокрема, швидкість появи нових професій та зникнення старих випереджає час реакції системи підготовки кадрів і законодавчого поля, створює невідповідність між вимогами цифрового робочого місця та фактичною кваліфікацією наявної робочої сили. Необхідність постійного перенавчання та підвищення кваліфікації трансформується з особистої відповідальності кожного працівника на нагальну суспільну та інституційну проблему. Для України, яка прагне до європейської інтеграції та економічного відновлення, питання якості та конкурентоспроможності робочої сили є надзвичайно актуальним.

Постановка проблеми. Країна має унікальний шанс використати потенціал цифровізації для підвищення продуктивності праці та створення нових робочих місць. Водночас ці переваги доступні передусім тим, хто володіє достатніми цифровими навичками, що створює ризик подальшого посилення цифрової та соціально-економічної нерівності. Несвоечасність або неефективність державної політики у сфері праці може призвести до поглиблення соціальної нерівності та втрати соціальних гарантій для значної частини працездатного населення, залученого до нових нерегульованих форм зайнятості. З огляду на зазначене, необхідним є пошук шляхів адаптації національного інституційного середовища до викликів цифровізації з метою забезпечення соціальної стійкості та ефективного регулювання сфери праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В умовах стрімкої цифровізації економіки питання адаптації інституційного середовища до нових форм зайнятості викликає підвищений інтерес з боку міжнародних експертів та вітчизняних науковців з метою визначення механізмів, здатних забезпечити баланс між гнучкістю ринку праці та захищеністю працівників. Так, у дослідженні [2] відзначають наявність значного розриву між реальною практикою цифрової праці в Україні та застарілим законодавчим полем, що призводить до виникнення «інституційної порожнечі» та відсутності соціальних гарантій для платформних працівників. Експерти Європейського фонду освіти у своїй праці [3] стверджують, що інституційна трансформація не повинна обмежуватися лише регулюванням трудових відносин, а має включати комплексну перебудову системи освіти та навичок для забезпечення моделі безпечної гнучкості у регіоні Східного партнерства.

Грунтовний аналіз трансформації правового регулювання праці в Україні здійснено у колективній монографії [4], автори якої наголошують, що розвиток цифрових технологій вимагає перегляду традиційних ознак трудових правовідносин та акцентують увагу на появі нової соціальної нерівності у суспільстві (цифровому розриві). Окрему увагу вчені приділяють легалізації нових видів трудових договорів, таких як гіг-контракти та договори з нефіксованим робочим часом, вказуючи на необхідність удосконалення законодавства для захисту прав таких працівників.

Проблематику економічних наслідків цифровізації та нових загроз для ринку праці досліджують М.О. Лісніченко, Д.Д. Пликонос та О.Є. Галан. У своїй роботі [5] вони розглядають трансформацію соціально-трудових відносин крізь призму прекаризації, зазначаючи, що цифрова зайнятість часто супроводжується нестабільністю та відсутністю соціальних гарантій. В іншому своєму дослідженні [6] ці ж автори вводять поняття «цифрового аменсалізму» як форми асиметричної взаємодії, за якої глобальні платформи здійснюють структурний тиск на локальних учасників ринку. Тому науковці аргументують необхідність імплементації європейського досвіду регулювання платформної зайнятості для запобігання структурному пригніченню локальних ринків та забезпечення цифрової справедливості в Україні.

У дослідженні Гетьманцевої Н.Д. [7] розглянуто процеси цифровізації суспільних відносин у сфері найманої праці та констатується, що це вимагає удосконалення не тільки законодавчого, а й колективно-договірного регулювання. Водночас Костишина Т.А., Тужилкіна О.В. та Шаповалов В.О. [8] акцентують увагу на регіональному вимірі проблеми, аналізуючи вплив цифровізації на соціально-трудовий потенціал та наголошуючи на важливості розвитку цифрової інфраструктури для зменшення диспропорцій на ринку праці. Лось В.О., Смесова В.Л., Чалий М.Є. [9] розвивають даний напрям, представивши економіко-математичну модель, яка відображає взаємозв'язки між рівнем цифровізації економіки та динамікою зайнятості, що пропонується використовувати для прогнозування на ринку праці. Важливими для суспільного розвитку залишається взаємозв'язок реалізації соціально-трудових відносин та впровадження цифрових технологій в контексті досягнення Цілей сталого розвитку країни [10], [11].

Метою статті є виявлення особливостей та суперечностей інституційних трансформацій соціально-трудових відносин в Україні під впливом цифровізації, а також розробка пропозицій щодо мінімізації негативних наслідків цифрової трансформації зайнятості та забезпечення соціальної захищеності працівників.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

В Україні процес цифровізації набув особливого значення та стрімкості, значною мірою через необхідність адаптації до умов повномасштабної війни, коли інформаційно-комунікаційні технології стали критичним інструментом для забезпечення неперервності економічних процесів. Цифрова економіка спричиняє фундаментальну трансформацію соціально-трудових відносин, впливаючи на зміст праці, її організацію та вимоги до кваліфікації працівників. Це означає перехід від економіки, що базується на матеріальному виробництві, до нової економіки, в якій ключовими факторами стають цифрові дані, знання та нематеріальне виробництво, що призводить до якісно нового рівня ділових та соціально-трудових відносин.

Ключовий виклик, породжений цифровізацією, полягає у деконструкції класичного інституту трудового договору. Історично він базувався на принципах підпорядкування, стаціонарності робочого місця та фіксованого робочого часу. Масове поширення дистанційної та гібридної роботи, а також стрімке зростання платформної зайнятості, де робота виконується за завданнями, а не за часом, робить ці класичні ознаки

неактуальними. Важливим етапом трансформації ринку праці України стало остаточне законодавче закріплення та поширення гнучких форм зайнятості (дистанційної, надомної, гібридної). Хоча базові норми були прийняті ще до 2022 року, саме війна прискорила їх масове застосування та правову деталізацію. Ці формати дозволили значній частині працівників зберегти роботу в умовах безпекових ризиків, а також сприяли включенню до робочої сили осіб, які раніше мали обмеження. З правової точки зору, ці трансформації вимагають введення нових інструментів, зокрема, визначення поняття трудового договору з нефіксованим робочим часом, що дозволило б встановлювати умови праці без чітко визначеного графіка або обсягу роботи.

Соціологічні дослідження останніх років демонструють значний попит на гнучкість серед шукачів роботи. Так, згідно опитуванням, проведеним Work.ua у грудні 2023 року, абсолютна більшість респондентів (75%) надавала перевагу віддаленій роботі, тоді як лише 8% опитаних обрали б зайнятість виключно в офісі [12]. З іншого боку, політика роботодавців за даними цих опитувань демонструє прагнення до більшої централізації та повернення до традиційних моделей зайнятості. Так, якщо у грудні 2023 року приблизно 17% роботодавців заявляли про скасування практики віддаленої роботи, 12% — надавали працівникам повну свободу дій щодо онлайн-формату, а 9% — планували впровадження гібридної зайнятості [13], то дослідження наприкінці 2024 року показало, що 66% роботодавців припинили наймати працівників на повністю віддалені посади [14]. А дослідження ДСЗУ, ФРУ та Helvetas [15] свідчить, що дистанційна робота та гібридний режим у 2025 році все ще викликає інтерес серед потенційних працівників. Роботодавці ж віддають перевагу повному робочому дню (рис. 1).

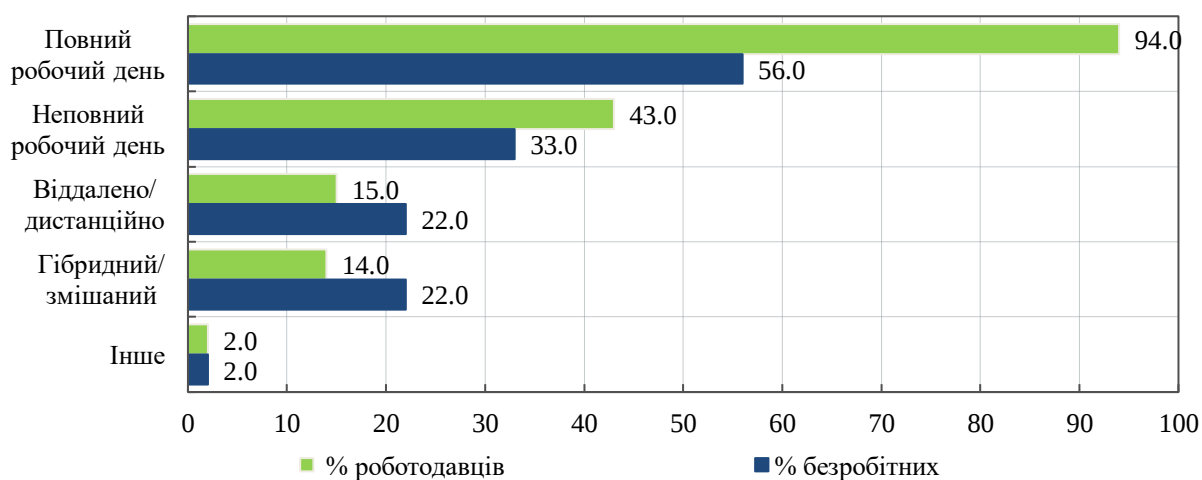


Рис. 1. Вимоги роботодавців і безробітних щодо умов роботи у липні 2025 року, % відповідей

Джерело: [16]

Дослідження ринку праці України, проведене Європейською Бізнес Асоціацією, також відзначає, що спостерігається поступова динаміка повернення працівників у офіси (у січні 2023 року тільки у 4% компаній не було можливості дистанційної роботи, у квітні 2024 року — вже 17%). Однак дефіцит кадрів змушує компанії тримати цінних працівників на дистанційній зайнятості. Важливим аспектом, що підкреслює гнучкість нових форматів, є посилення ролі мобільності працівників, коли їхнє місцезнаходження більше не є суттєвим фактором для виконання роботи, що особливо актуально в умовах масової зовнішньої міграції (52% респондентів повідомили, що до 5% працівників від

загального штату компанії наразі працюють та проживають за кордоном, тоді як у 19% — за кордоном перебувають 6–10% працівників) [17].

Ключовим інструментом, що трансформував інститут трудового договору став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136-IX) [18], який суттєво деформував його зміст щодо режиму праці та відпочинку й лібералізував процедуру розірвання трудового договору, надавши роботодавцям й працівникам право звільняти і звільнитися без попередження та через цифрові канали (електронна пошта, месенджери, електронний документообіг). Впровадження електронних трудових книжок дозволило відокремити інститут зайнятості від паперового носія, підвищуючи його надійність, доступність та прозорість.

Змінилися не лише технологічні аспекти праці, але й сам інститут робочого місця. Традиційне уявлення про робоче місце як фізично визначений простір, де працівник виконує свої функції у межах певного часу та під безпосереднім контролем роботодавця, поступово втрачає актуальність. У сучасних умовах цифрової економіки місце прикладання праці дедалі частіше набуває віртуального, динамічного й мережевого характеру. Внаслідок цього відбувається деконструкція просторово-часових меж праці: робочий день стає нефіксованим, а межа між особистим і професійним життям — розмитою. Така тенденція не лише змінює організаційну культуру, а й вимагає від працівників уміння самостійно організовувати свій час, добре володіти цифровими технологіями та швидко адаптовуватися до нових умов.

Впровадження штучного інтелекту, автоматизації та аналітики даних трансформуює й організаційно-технологічний зміст праці: рутинні операції дедалі частіше виконуються алгоритмами, тоді як роль працівника зміщується у напрямку творчого, комунікативного й аналітичного мислення. У цьому контексті особливо актуальною стає проблема «цифрового аменсалізму» — однобічного структурного впливу великих цифрових платформ на слабших учасників ринку, який не передбачає прямої вигоди або конкурентної дії з боку платформи. Одне з визначень цього явища наголошує, що цифровий аменсалізм — це «структурне пригнічення інших економічних агентів без прямої вигоди або цілеспрямованої дії з боку самої платформи» [6, с.112]. Цей феномен має безпосереднє відображення у сфері праці (працівники часто зазнають побічної шкоди від алгоритмічних рішень, які вони не можуть контролювати). Це створює інституційну асиметрію: формально працівник має свободу, проте фактично підпорядкований «чорній скриньці» алгоритмів, що поглиблює нерівність і ускладнює доступ до стабільних гарантій.

З соціологічної точки зору, відбувається й переосмислення ролі робочого місця як елемента соціальної інтеграції. Якщо раніше офіс або виробництво виступали простором соціальної взаємодії, спільної ідентичності та корпоративної культури, то сьогодні дистанційна праця часто призводить до фрагментації соціальних зв'язків. Натомість з'являються нові цифрові спільноти (професійні мережі, платформи спільної роботи, віртуальні офіси), які частково компенсують дефіцит офлайн-комунікацій, але водночас створюють інший тип соціальності — більш індивідуалізований, ситуативний і гібридний. У перспективі це означає, що робоче місце стане не фіксованим пунктом у структурі підприємства, а динамічним середовищем взаємодії людини, технологій і знань — простором, де формуються нові соціальні норми, професійні ідентичності та економічні моделі поведінки.

Опитування Work.ua ще у грудні 2023 року зафіксувало, що вже 33% роботодавців очікували від кандидатів наявність навичок використання штучного інтелекту, що підтверджує зміну акценту від рутинних операцій до інтелектуальної праці та співпраці

з цифровими технологіями. На зміну традиційним професіям приходять так звані «суперпрофесії» (*superjobs*), які вимагають комбінації цифрових, соціальних та когнітивних навичок, що виходять за межі однієї спеціалізації, роблячи акцент на здатності до безперервного навчання та швидкої адаптації до нових технологій. Однак, у подальшому є загроза цифрового розриву, коли нерівний доступ до цифрових технологій та відповідної освіти може призвести до поглиблення соціальної нерівності, витісняючи з ринку праці менш адаптовану робочу силу. Ця нерівність проявляється не лише у доступі до технологій, а й у здатності населення ефективно їх використовувати, що створює значний ризик для соціально-трудового потенціалу регіонів, особливо у віддалених та постраждалих від війни територіях.

Результати національного дослідження цифрової грамотності населення [19] демонструють високий рівень залученості населення до цифрового середовища. Так, частка тих, хто використовує інтернет для роботи, становить 65,1%. Це свідчить про те, що цифрові інструменти стають невід'ємною складовою професійної діяльності для більшості українців. При цьому, наявність розвинених цифрових навичок має пряму кореляцію із рівнем доходів (працівники з високим рівнем цифрової грамотності отримують в середньому на 70–80% вищу заробітну плату порівняно з тими, хто не опанував ці навички). Отже, цифрова компетентність перестала бути простою перевагою в резюме, а трансформувалася в базовий кваліфікаційний критерій, що безпосередньо визначає вартість фахівця на ринку праці.

Особливої уваги потребує питання цифрової нерівності серед працюючого населення. Попри загальне зростання рівня грамотності (частка людей без цифрових навичок скоротилася з 15,1% у 2019 році до 3,2% 2025 році), зберігається суттєвий розрив залежно від віку та рівня доходів. Дані свідчать про те, що розуміння цінності цифрових навичок для кар'єри корелює з віком (молодь більше переконана у професійних перевагах технологій). Серед старших вікових груп робочої сили частка осіб з низьким рівнем навичок або їх відсутністю залишається значно вищою, що створює ризики їх витіснення у менш оплачувані сектори економіки. Спостерігаються також і помітні відмінності у пропорціях груп з різним типом навичок. Так, студенти є найбільш діджиталізованою категорією, а для працюючого і тимчасово непрацюючого населення частка із низьким рівнем цифрових навичок залишається все ще на високому рівні (рис. 2).

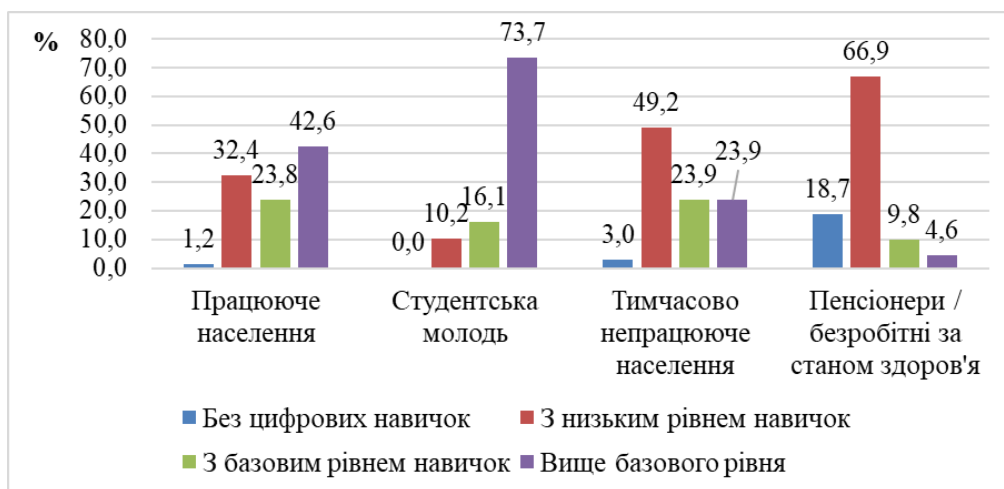


Рис. 2. Рівень оволодіння цифровими навичками населення України у 2025 році, %
Джерело: [19]

Цифровізація спричинила суттєві інституційні трансформації й у критично важливих державних установах в рамках реалізації концепції *GovTech* у сфері праці, спрямованої на максимальне спрощення доступу громадян до державних гарантій. Так, однією з найбільш помітних і соціально значущих змін є повноцінний перехід Державної служби зайнятості України (ДСЗУ) та її регіональних центрів до надання послуг в електронному форматі. Зокрема, завдяки інтеграції з Єдиним державним веб-порталом електронних послуг «Дія», громадяни отримали можливість дистанційно подавати заяви на отримання статусу безробітного та оформлення відповідної фінансової допомоги, та було запроваджено Єдиний електронний реєстр безробітних, який забезпечує централізований та прозорий обмін даними. До того ж, цифрова трансформація відкрила можливості для дистанційного підбору вакансій та участі в освітніх програмах ДСЗУ, що стало ключовим чинником підтримки зайнятості внутрішньо переміщених осіб та громадян, які перебувають у зоні активних бойових дій або на тимчасово окупованих територіях. А наприкінці 2025 року Кабінет Міністрів України своєю постановою «Про реалізацію експериментального проекту щодо оптимізації та цифровізації соціальних послуг у сфері зайнятості населення» [20] запускає експериментальний проект щодо впровадження нової цифрової екосистеми на ринку праці «Обрій», яка покликана об'єднати всі сервіси для держави, бізнесу і громадян в єдиний цифровий простір (можливість укладання електронних трудових договорів «в один клік» з повною юридичною силою, реєстрація безробітних, оформлення допомоги, отримання грантів та підтвердження кваліфікації в електронному форматі й т.п.).

Поширення платформної зайнятості (гіг-економіки), організованої через цифрові онлайн-майданчики, не зважаючи на свою гнучкість, ставить під загрозу класичну модель соціального захисту. Це пов'язано з тим, що традиційна система соціального страхування була побудована на моделі повної зайнятості за трудовим договором, де роботодавець виступав основним гарантом. Робота через цифрові платформи хоч і надає гнучкість, але підвищує невизначеність щодо доходів та соціального захисту, оскільки працівник залежить від непрозорих алгоритмів розподілу завдань. Найбільш гострою залишалася проблема правового статусу гіг-працівників. Більшість із них працювали як фізичні особи-підприємці або взагалі неформально, що створювало регуляторний вакуум між трудовими відносинами, які передбачають захист, та цивільно-правовими відносинами, які передбачають автономію.

Україна вжила регуляторних заходів для інституалізації висококваліфікованої зайнятості, зокрема через створення правового режиму «Дія.City». За даними аналітичних матеріалів Комітету Верховної Ради України, ця ініціатива вже охопила понад 77 тис. фахівців, що складає понад 20% вітчизняного ІТ-сектору [21, с. 12]. Це свідчить про спробу надати новим формам трудових відносин (гіг-контрактам) певний правовий статус, водночас зберігаючи гнучкість, притаманну цифровій економіці. Варто зазначити, що у структурі ІТ-сектору спостерігається цікавий інституційний дисбаланс між фрілансом та аутсорсингом. Другий демонструє вищу стабільність і масштабованість, забезпечуючи 4,1% ВВП ІТ-сектору України (на фріланс припадає 1,4%) [22, с. 9]. Це свідчить про те, що аутсорсинг є більш розвиненим та впливовим, проте обидві моделі потребують нових рішень у сферах оподаткування та соціального страхування.

Окремим і надзвичайно складним викликом є транскордонний характер платформної економіки, коли платформа, клієнти та виконавець можуть перебувати у різних юрисдикціях, що ускладнює застосування місцевого трудового законодавства. Основні зміни інституту соціального захисту та гарантій включають перехід до проактивного надання послуг через електронні реєстри та інтеграцію нетипових форм зайнятості у систему страхування. Так, створення Єдиного державного реєстру отримувачів субсидій та пільг, електронного реєстру

листків непрацездатності (Е-лікарняні) й автоматизації пенсійних нарахувань дозволило здійснювати верифікацію соціальних виплат та виключити можливість подвійних виплат. Важливим при цьому є впровадження принципу проактивності, коли соціальні послуги та виплати надаються або пропонуються громадянину автоматично на підставі даних з реєстрів й без необхідності особистого звернення та збору купи довідок (наприклад, призначення пенсії за віком стає частково автоматизованим процесом через портал «Дія»). А інституалізація електронного обміну даними між ключовими державними структурами (Пенсійний фонд України, Податкова служба України, Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України) усуває необхідність у паперовому документообігу та прискорює прийняття рішень.

Глобальний перехід до цифрової економічної парадигми зумовлює необхідність переосмислення існуючої моделі соціально-трудових відносин. Технологічні зрушення виступають не лише екзогенним фактором впливу, а й драйвером глибинних змін, що призводять до дестандартизації зайнятості та трансформації природи праці. Забезпечення сталого розвитку в цьому контексті вимагає імплементації комплексної державної стратегії, що базується на чотирьох взаємопов'язаних векторах: регуляторному, соціальному, освітньому та інфраструктурному (цифровому).

Першочерговим завданням є модернізація трудового законодавства з метою подолання інституційного лагу між динамікою розвитку цифрових платформ та статичністю правових норм. Ключовим викликом постає необхідність деконструкції традиційної моделі трудового договору, що базується на просторово-часовій фіксації праці. Так, науковий дискурс вимагає переосмислення категорії «робочий час» в умовах дистанційної та гібридної зайнятості. Розмивання кордонів між професійною діяльністю та приватним життям актуалізує проблему самоексплуатації працівників та професійного вигорання. Відтак, на законодавчому рівні необхідна інституалізація «права на відключення» — юридичного механізму, що регламентує право працівника не здійснювати цифрові комунікації поза межами встановленого робочого часу без ризику застосування санкцій.

Окремий пласт проблем пов'язаний із поширенням гіг-економіки та платформної зайнятості. Необхідно розробити специфічні правові режими для гіг-контрактів та договорів з нефіксованим робочим часом, які б нівелювали ризики прекарізації. Особливої уваги потребує феномен алгоритмічного управління, що породжує ефект «цифрового аменсалізму». Регуляторна політика має бути спрямована на забезпечення транспарентності (прозорості) алгоритмічних рішень, унеможливлення дискримінації та гарантування права на оскарження автоматизованих рішень.

Традиційна модель соціального страхування втрачає ефективність в умовах фрагментації зайнятості, залишаючи значну частину економічно активного населення (фрілансерів, самозайнятих осіб, платформних працівників) поза межами системи соціальних гарантій. Перспективним напрямом є реалізації стратегії безпечної гнучкості (*flexicurity*), що передбачає синергію дерегуляції ринку праці для роботодавців та посилення соціальних гарантій для працівників. Ключовим елементом цієї трансформації має стати забезпечення портативності соціальних прав — механізму, за якого соціальні внески та права акумулюються на індивідуальних рахунках громадян незалежно від зміни місця роботи чи форми зайнятості (трудовий договір, цивільно-правова угода, ФОП). Це потребує розробки диференційованих підходів до надання соціальних послуг, які б враховували специфіку нестабільних доходів у гіг-економіці. Необхідно створити фіскально-страхові механізми, що дозволятимуть інтегрувати мікротранзакції цифрових платформ у систему пенсійного та соціального страхування, створюючи рівні умови соціальної безпеки для всіх учасників ринку праці.

Третій вектор стосується адаптації системи відтворення трудового потенціалу до вимог Індустрії 5.0. Прискорення темпів технологічного оновлення призводить до скорочення життєвого циклу компетенцій, що робить концепцію навчання протягом життя на об'єктивну необхідність (раніше знань, отриманих у закладах професійної освіти, вистачало на 20–30 років, а зараз — на 3–5 років). Державна політика у сфері освіти має фокусуватися на формуванні компетенцій майбутнього, які включають не лише *hard skills* (робота зі штучним інтелектом, аналітика даних), але й *soft skills* (креативність, критичне мислення). В умовах цифровізації ринку праці виникає загроза поглиблення цифрового розриву, що може призвести до соціальної поляризації. Для нівелювання цих ризиків необхідна реалізація масштабних державних програм перекваліфікації та підвищення кваліфікації. Особливий акцент має бути зроблений на розвиток навичок взаємодії з роботизованими системами та штучним інтелектом, перетворюючи технологічні виклики на стійку конкурентну перевагу фахівця.

Четвертим необхідним напрямом є подальша цифрова трансформація державних інститутів регулювання ринку праці шляхом впровадження сервісної моделі на базі екосистем *GovTech*. Ефективне регулювання сучасного ринку праці неможливе без створення єдиного цифрового простору, що забезпечуватиме автоматичний обмін даними між державними реєстрами (податкової служби, пенсійного фонду, соціальних служб й ін.). Стратегічною метою є створення комплексних цифрових екосистем (на кшталт проєктованої системи «Обрій»), які забезпечуватимуть проактивне надання послуг. Сутність такого підходу полягає в автоматичному наданні соціальної підтримки чи адміністративних послуг на основі аналізу даних, без необхідності звернення громадянина. Це дозволить мінімізувати трансакційні витрати, знизити корупційні ризики та забезпечити оперативне реагування держави на зміну статусу працівника в умовах турбулентного економічного середовища.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Цифровізація є одним із найпотужніших чинників трансформації сучасної системи соціально-трудових відносин в Україні. Вона не лише змінює технічні й організаційні параметри праці, але й переформатовує інституційні засади взаємодії між працівником, роботодавцем і державою. Цифрові технології сприяють появі нових форм зайнятості, що виходять за межі традиційної моделі, заснованої на фіксованому робочому місці та чіткій регламентації робочого часу.

Вітчизняне законодавство та система соціального захисту потребують глибокої модернізації, оскільки вони мають встигати за темпами розвитку цифрової економіки. Виникає інституційний розрив між реальною практикою цифрової праці та нормативним забезпеченням, що підсилює ризики перекладання відповідальності на працівника та зростання невизначеності зайнятості. Особливо це стосується платформної зайнятості, де алгоритмічні механізми управління стають домінуючими, але залишаються непрозорими і майже не регулюються з боку держави. У цьому контексті важливим є врахування феномену цифрового аменсалізму як асиметричного впливу великих цифрових платформ на окремих працівників та локальні ринки праці. Алгоритмічний розподіл завдань і рейтингування працівників створюють передумови інституційної нерівності, що вимагає впровадження механізмів прозорості, підзвітності та права на оскарження автоматизованих рішень.

Цифровізація також істотно змінює інститут робочого місця. Воно перестає бути фізичною категорією і трансформується у віртуальне мережеве середовище, де праця здійснюється незалежно від простору, але з високою залежністю від цифрових інструментів. Це спричиняє розмивання меж між професійною та приватною сферами життя, посилює

ризика самоексплуатації й цифрового перевантаження, що актуалізує потребу законодавчого закріплення «права на відключення». Поширення дистанційної роботи під час війни довело, що гнучкі формати можуть забезпечити резилієнтність економіки, проте також підкреслило необхідність підвищення цифрових навичок працівників.

Важливим напрямом трансформації є цифровізація державних сервісів у сфері праці та соціального захисту. Інтеграція функцій Державної служби зайнятості України з екосистемою «Дія», впровадження електронних трудових книжок, розвиток цифрових реєстрів і запуск екосистеми «Обрій» формують нову модель взаємодії громадянина з державою — проактивну, автоматизовану та засновану на даних. Це створює передумови для зменшення адміністративного навантаження, підвищення адресності соціальних послуг і пришвидшення процедур, але водночас потребує високого рівня кібербезпеки та захисту персональних даних.

Інституційні трансформації соціально-трудових відносин в Україні мають бути спрямовані на досягнення балансу між гнучкістю й соціальною захищеністю. Це передбачає оновлення законодавства з урахуванням специфіки цифрової економіки, розвиток інструментів *flexicurity*, інтеграцію нових форм зайнятості до системи соціального захисту, забезпечення прозорості алгоритмічного управління та створення рівних умов для всіх учасників ринку праці.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на оцінку ефективності цифрових державних сервісів, впливу алгоритмізації на якість трудових правовідносин, визначення просторових диспропорцій цифрових навичок та формування моделей інклюзивного розвитку ринку праці в контексті цифровізації економіки та суспільства.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Осецький В.Л., Осецька Д.В., Демидюк О.О. Поведінкові інститути цифрової економіки: вплив на моделі людської поведінки, трансформацію відносин власності та рівень довіри. *Review of transport economics and management*, 2022, 7(23). 5-14. DOI: <https://doi.org/10.15802/rtem2022/268128>
2. Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. *International Labour Organization*. 2018. URL: <https://www.ilo.org/publications/work-digital-labour-platforms-ukraine-issues-and-policy-perspectives>
3. New forms of employment in the Eastern Partnership countries: Platform work. *European Training Foundation*. 2021. URL: <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-new-forms-employment-eastern-partnership>
4. Соціально-трудові права і виклики цифровізації: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. 348 с. URL: <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-vikliki-czifrovizaczii.pdf>
5. Лісніченко М.О., Пликонос Д.Д., Галан О.Є. Проблеми трансформації соціально-трудових відносин зайнятості в умовах цифровізації економіки. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 50. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2403/2324>
6. Лісніченко М.О., Пликонос Д.Д., Галан О.Є. Цифровий аменсалізм у платформній економіці: прояви та економічні наслідки. *Центральноукраїнський науковий вісник*. Економічні науки. 2025. Вип. 13(46). 110-121. DOI: [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2025.13\(46\).1.110-121](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2025.13(46).1.110-121)
7. Гетьманцева Н.Д. Модифікація трудових відносин в умовах цифровізації. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2024. №2. 309-313. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.53>
8. Костишина Т.А., Тужилкіна О.В., Шаповалов В.О. Соціально-трудовий потенціал регіону і цифровізація праці: перспективи та напрями взаємовпливу в умовах інноваційного розвитку. *Економіка та суспільство*. 2024. Вип. 70. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-33>
9. Лось В.О., Смесова В.Л., Чалий М.Є. Моделювання впливу цифрової трансформації на ринок праці. *Економічний простір*. 2025. Вип. 206. С. 368-375. DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.206.368-375>
10. Ушенко Н.В. Трансформаційні зміни ринку праці в умовах формування платформної економіки та її бізнес-сегменту. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2020. №12 (235). С. 164-172.

11. Кожем'якіна С.М., Кривуша С.Г. Наукові дослідження соціогуманітарних передумов розвитку сфери формування людського капіталу [Електронний ресурс]. *Науковий вісник Міжнародної асоціації науковців*. 2023. №2(4). DOI 10.56197/2786-5827/2023-2-4-6
12. Скільки відсотків українців віддають перевагу дистанційній роботі - опитування. *Delo.ua* URL: <https://delo.ua/robota/skillki-vidsotkiv-ukrayinciv-viddayut-perevagu-distanciinii-roboti-opituvannya-424585/>
13. Майбутнє ринку праці: 13 ключових трендів у 2024 році. *Work.ua* URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3217/>
14. Дистанційна робота vs. Офіс: чому роботодавцям важко знайти кандидатів, а шукачам роботу. *Work.ua* URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3429/>
15. Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки. Державна служба зайнятості, Helvetas Swiss Intercooperation. URL: <https://www.helvetas.org/Publications-PDFs/Eastern-Europe-Caucasus/Ukraine/Downloads/Registered%20unemployment%20in%20Ukraine%20needs,%20features,%20assessments-UA.pdf>
16. Інфляційний звіт (липень 2025 року). *Національний банк України*. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2025-Q3.pdf?v=14
17. Три чверті роботодавців відчують дефіцит кадрів в Україні. *EBA*. URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/>
18. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
19. Дослідження цифрової та III-грамотності в Україні за 2025 рік. *Міністерство цифрової трансформації України*. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/3/16241-doslidzenna_cifrovoi_ta_si_gramotnosti_v_ukraini_2025_pptx_pptx.pdf
20. Про реалізацію експериментального проекту щодо оптимізації та цифровізації соціальних послуг у сфері зайнятості населення: Постанов Кабінету Міністрів України від 29 жовтня 2025 р. № 1403. URL: https://ips.ligazakon.net/document/kp251403?ed=2025_10_29
21. Платформна зайнятість: зміст, специфіка і законодавчо-правове регулювання в Європейському Союзі та світі: аналітично-рекомендаційні матеріали. *Інститут економіки та прогнозування НАН України*. 2024. 52 с. URL: <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf>
22. Kovbych T., Filipenko A., Mazurenko V., Ushenko N., Polischuk L. IT Sector the Labor Market of Ukraine in the Conditions of Global Digitalization. *National Institute Economic Review*. 2025. 1-17. URL: <https://doi:10.1017/nie.2025.10>

Natalia Ushenko

Doctor of Economics, Professor
Professor at the Department of International Economics
Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan University
Kyiv, Ukraine
ORCID ID: 0000-0002-3158-4497
e-mail: ushenko@ukr.net

Pavlo Shvets

PhD in Economics, Senior Researcher
Leading researcher
Mykhailo Ptukha Institute for Demography and Life Quality Research
Kyiv, Ukraine
ORCID ID: 0000-0001-8676-472X
e-mail: pavelshvets@ukr.net

INSTITUTIONAL TRANSFORMATIONS OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS IN UKRAINE UNDER THE INFLUENCE OF DIGITALIZATION

Abstract. The article examines the essence, dynamics, and contradictions of institutional transformations of social and labour relations in Ukraine under the influence of digitalisation, which significantly changes the content of labour, its technological basis, and regulatory mechanisms. It is demonstrated that the digital economy is giving rise to new organisational models of employment (remote, hybrid, and platform-based) and is also prompting a reevaluation of the traditional characteristics of employment contracts, workplaces, and working hours. It has been established that the rapid spread of digital forms of work during the war is accompanied by the emergence of an institutional gap between the actual practices of digital employment and the current legislation, which complicates the provision of social guarantees and increases the risks of precariousness. The influence of algorithmic management, automation, and artificial intelligence on the transformation of the organisational and technological content of work is revealed. Particular attention is paid to the phenomenon of digital amensalism as a form of structural asymmetry in the interaction between global digital platforms and workers, which manifests itself in the opacity of algorithms, the dependence of income on rating systems, and the limited control opportunities available to the performer. It has been proven that these processes highlight the need for an institutional reboot of social protection mechanisms and modernisation of labour legislation. The development of digital public administration services in the labour field is analyzed, which creates conditions for a proactive model of social service provision and increases the transparency of the labour market. The necessity of implementing flexicurity approaches, developing a system for retraining and improving the digital skills of employees, and ensuring the transparency of algorithmic decisions is justified. It is concluded that achieving a balance between employment flexibility and social protection requires a comprehensive transformation of the institutional model of the labour market, one that is adapted to the challenges of the digital economy.

Keywords: digitalisation; social and labour relations; digital economy; remote; hybrid and platform employment; digital skills; institutional transformations; social protection; regulation; inequality; behaviour patterns.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

1. Osetskyi, V. L., Osetska, D. V., & Demydiuk, O. O. (2022). Behavioral institutions of the digital economy: Influence on human behavior models, transformation of property relations, and level of trust. *Review of Transport Economics and Management*, 7(23), 5–14. <https://doi.org/10.15802/rtem2022/268128> [in Ukrainian]
2. International Labour Organization. (2018). *Work on digital labour platforms in Ukraine: Issues and policy perspectives*. Retrieved from <https://www.ilo.org/publications/work-digital-labour-platforms-ukraine-issues-and-policy-perspectives>
3. European Training Foundation. (2021). *New forms of employment in the Eastern Partnership countries: Platform work*. Retrieved from <https://www.etf.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/future-work-new-forms-employment-eastern-partnership>
4. Simutina, Ya. V., & Shumilo, M. M. (Eds.). (2023). *Socio-labor rights and challenges of digitalization: Monograph*. Nika-Center. Retrieved from <https://ndipzir.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/soczialno-trudovi-prava-i-vikliki-czifrovizaczii.pdf> [in Ukrainian]
5. Lisnichenko, M. O., Plykonos, D. D., & Halan, O. Ye. (2023). Problems of transformation of socio-labor relations of employment in the context of economic digitalization. *Economy and Society*, (50). Retrieved from <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/2403/2324> [in Ukrainian]

6. Lisnichenko, M. O., Plykonos, D. D., & Halan, O. Ye. (2025). Digital amensalism in the platform economy: Manifestations and economic consequences. *Central Ukrainian Scientific Bulletin. Economic Sciences*, 13(46), 110–121. [https://doi.org/10.32515/2663-1636.2025.13\(46\).1.110-121](https://doi.org/10.32515/2663-1636.2025.13(46).1.110-121) [in Ukrainian]
7. Hetmantseva, N. D. (2024). Modification of labor relations in the conditions of digitalization. *Analytical and Comparative Jurisprudence*, (2), 309–313. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.02.53> [in Ukrainian]
8. Kostyshyna, T. A., Tuzhilkina, O. V., & Shapovalov, V. O. (2024). Socio-labor potential of the region and digitalization of labor: Prospects and directions of mutual influence in the context of innovative development. *Economy and Society*, (70). <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-33> [in Ukrainian]
9. Los, V. O., Smiesova, V. L., & Chalyi, M. Ye. (2025). Modeling the impact of digital transformation on the labor market. *Economic Space*, (206), 368–375. <https://doi.org/10.30838/EP.206.368-375> [in Ukrainian]
10. Ushenko, N. V. (2020). Transformational changes in the labor market in the conditions of formation of the platform economy and its business segment. *Formation of Market Relations in Ukraine*, 12(235), 164–172. [in Ukrainian]
11. Kozhem'yakina, S. M., & Kryvusha, S. H. (2023). Scientific research of socio-humanitarian prerequisites for the development of the human capital formation sphere. *Scientific Bulletin of the International Association of Scientists*, 2(4). <https://doi.org/10.56197/2786-5827/2023-2-4-6> [in Ukrainian]
12. Delo.ua. (n.d.). *How many Ukrainians prefer remote work - survey*. Retrieved from <https://delo.ua/roboita/skilki-vidsotkiv-ukrayinciv-viddayut-perevagu-distancinii-roboti-opituvannya-424585/> [in Ukrainian]
13. Work.ua. (n.d.). *The future of the labor market: 13 key trends in 2024*. Retrieved from <https://www.work.ua/articles/analytics/3217/> [in Ukrainian]
14. Work.ua. (n.d.). *Remote work vs. Office: Why is it difficult for employers to find candidates, and for job seekers to find a job*. Retrieved from <https://www.work.ua/articles/analytics/3429/> [in Ukrainian]
15. State Employment Service & Helvetas Swiss Intercooperation. (n.d.). *Registered unemployment in Ukraine: Needs, features, assessments*. Retrieved from <https://www.helvetas.org/Publications-PDFs/Eastern-Europe-Caucasus/Ukraine/Downloads/Registered%20unemployment%20in%20Ukraine%20needs,%20features,%20assessments-UA.pdf> [in Ukrainian]
16. National Bank of Ukraine. (2025). *Inflation Report (July 2025)*. Retrieved from https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2025-Q3.pdf?v=14 [in Ukrainian]
17. European Business Association (EBA). (n.d.). *Three quarters of employers feel a staff shortage in Ukraine*. Retrieved from <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/> [in Ukrainian]
18. Verkhovna Rada of Ukraine. (2022, March 15). *On the organization of labor relations under martial law*: Law of Ukraine No. 2136-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian]
19. Ministry of Digital Transformation of Ukraine. (2025). *Study of digital and AI literacy in Ukraine for 2025*. Retrieved from https://osvita.diia.gov.ua/uploads/3/16/241-doslidzenna_cifrovoi_ta_si_gramotnosti_v_ukraini_2025_pptx_pptx.pdf [in Ukrainian]
20. Cabinet of Ministers of Ukraine. (2025, October 29). *On the implementation of an experimental project for the optimization and digitalization of social services in the field of population employment*: Resolution No. 1403. Retrieved from https://ips.ligazakon.net/document/kp251403?ed=2025_10_29 [in Ukrainian]
21. Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. (2024). *Platform employment: Content, specifics, and legislative and legal regulation in the European Union and the world: Analytical and recommendatory materials*. Retrieved from <https://komspip.rada.gov.ua/uploads/documents/32131.pdf> [in Ukrainian]
22. Kovbych, T., Filipenko, A., Mazurenko, V., Ushenko, N., & Polischuk, L. (2025). IT Sector the Labor Market of Ukraine in the Conditions of Global Digitalization. *National Institute Economic Review*, 1–17. <https://doi.org/10.1017/nie.2025.10>

Стаття надійшла до редакції 18.11.25

Рецензовано 02.11.25

Опубліковано 16.12.2025 р.



This work is licensed under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.