

**Швець П.А.**

кандидат економічних наук, старший науковий співробітник  
Інститут демографії та досліджень якості життя  
імені Михайла Птухи НАН України  
м. Київ, Україна

## **ЦИФРОВІЗАЦІЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ВИКЛИКИ**

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.

Одним із найбільш відчутних проявів цифровізації в українській сфері праці стало масове поширення нестандартних та гнучких форм зайнятості, таких як дистанційна, надомна та гібридна робота. 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 вимагали введення нових інструментів, зокрема, визначення поняття трудового договору з нефіксованим робочим часом, що дозволяє встановлювати умови праці без чітко визначеного графіка або обсягу роботи, проте створює додаткові виклики у забезпеченні мінімальних трудових гарантій.

Соціологічні дослідження за 2023-2024 роки демонструють значний попит на гнучкість серед шукачів роботи. Так, згідно опитуванням, проведеним Work.ua у грудні 2023 року, абсолютна більшість респондентів (75%) надає перевагу віддаленій роботі, тоді як лише 8% опитаних обрали б зайнятість виключно в офісі [4]. 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, то дослідження наприкінці 2024 року показало, що 66% роботодавців припинили наймати працівників на повністю віддалені посади [1]. 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) [5].

Іншою ключовою трансформацією є розвиток платформної зайнятості (гіг-економіки), організованої через цифрові онлайн майданчики. Ця форма праці, 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. В умовах гіг-економіки зростає феномен прекаризації зайнятості, який характеризується нестабільністю, відсутністю соціальних гарантій та ризиком низької оплати праці. 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 [3, С. 12]. Це свідчить про спробу надати новим формам трудових відносин (гіг-контрактам) певний правовий статус, водночас зберігаючи гнучкість, притаманну цифровій економіці. 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.

Цифровізація також радикально змінює вимоги до працівників. 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. Крім того, 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.

Виходячи з вищенаведеного, необхідними кроками для забезпечення сталого розвитку соціально-трудових відносин в умовах цифровізації потрібні регуляторні, соціальні та освітні заходи:

1) *Адаптація трудового законодавства до гнучких форм зайнятості та електронного середовища.* Це має включати деталізацію положень, що стосуються робочого часу та часу відпочинку для дистанційних працівників, а також розробку правових механізмів для захисту від "права на відключення". Окремої уваги потребує правове оформлення гіг-контрактів та договорів з нефіксованим робочим часом;

2) *Створення універсальних механізмів соціального страхування.* Замість жорсткої прив'язки соціальних гарантій до статусу "найманий працівник", потрібно впроваджувати диференційовані підходи до надання соціальних послуг, які б враховували ризики прекарізації та нестабільності доходів, характерні для гіг-економіки;

3) *Стратегічна розробка масових освітніх програм та подолання цифрового розриву.* Це передбачає державну підтримку системи безперервної освіти та перекваліфікації, спрямовану на розвиток не лише базових цифрових, але й складних аналітичних та креативних компетенцій, необхідних для роботи з технологіями штучного інтелекту та роботизованими системами.

## Література:

1. Дистанційна робота vs. Офіс: чому роботодавцям важко знайти кандидатів, а шукачам роботу. *Work.ua* URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3429/>
2. Майбутнє ринку праці: 13 ключових трендів у 2024 році. *Work.ua* URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3217/>
3. 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>
4. Скільки відсотків українців віддають перевагу дистанційній роботі - опитування. *Delo.ua* URL: <https://delo.ua/robota/skilki-vidsotkiv-ukrayinciv-viddayut-perevagu-distanciinii-roboti-opituvannya-424585/>
5. 4. Три чверті роботодавців відчувають дефіцит кадрів в Україні. *EBA.* URL: <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/5>