



Маріупольський
університет

«Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України»

Збірник матеріалів
IV Всеукраїнської науково-практичної конференції

23 квітня 2026

Київ 2026

Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України : збірник матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 23 квітня 2026 року) / за заг. ред. С. П. Калініної. Київ : МДУ, 2026. 264 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 10 від 20.05.2026).

Редакційна колегія:

- Голова** – Тетяна МАРЕНА, в.о. ректора МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
- Заступник голови** – Юлія ДЕМИДОВА, проректор з науково-педагогічної роботи та молодіжної політики МДУ, кандидат педагогічних наук, доцент;
- Члени редколегії:**
- Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету МДУ, доктор економічних наук, професор;
 - Лілія МИХАЙЛИШИН, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Карпатського національного університету імені Василя Стефаника (м. Івано-Франківськ), доктор економічних наук, професор;
 - Вікторія ЯНОВСЬКА, завідувач кафедри економіки, маркетингу та бізнес-адміністрування Національного транспортного університету, доктор економічних наук, професор;
 - Світлана ЛАНСЬКА, завідувач кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 - Валерія ПОДУНАЙ, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 - Клавдія ТАХТАРОВА, доцент кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
 - Ольга ЛЕЛЮК, старший викладач кафедри економіки праці МДУ, кандидат економічних наук;
 - Василь ВОСКОБОЙНИК, Президент Всеукраїнської Асоціації компаній з міжнародного працевлаштування

Збірник містить матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України», яка відбулась 23 квітня 2026 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах систематизовано сучасні конструкти світового економічного розвитку та глобальні трансформації ринку праці, досліджено регуляторні пріоритети міграційної політики, здійснено науковий безпековий дискурс трудових ресурсного забезпечення, проаналізовано новітні конструкти і тренди HR-економіки, висвітлено проблематику використання людського капіталу в контексті інфраструктурного відновлення України.

Збірник адресовано викладачам і науковцям, фахівцям у сфері ринку праці та міжнародної економіки, докторантам, аспірантам і студентам економічних спеціальностей закладів вищої освіти, а також усім, хто цікавиться сучасними проблемами економічної науки.

В матеріалах конференції представлено думки учасників. У збірнику максимально точно відображено авторську орфографію та пунктуацію. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

9. Panke D., Stapel S. Multi-level governance. *Handbook of Regional Cooperation and Integration* / ed. by P. De Lombaerde. Cheltenham : Edward Elgar Publ., 2024. P. 417–430. DOI: 10.4337/9781800373747.19.

10. Голубев О. В. Ініціативи підтримки ветеранів на регіональному рівні в Україні в умовах соціально-економічної кризи. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2024. № 12. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2024-12-03-05>.

ТАХТАРОВА Клавдія,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці,
Маріупольський державний університет (м. Київ)

РОЗМИВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ТРАНСФОРМАЦІЯ ІНСТИТУЦІЙ РИНКУ ПРАЦІ

Сучасна трансформація глобального економічного простору зумовлює докорінний перегляд усталених форм взаємодії між суб'єктами ринку праці, що насамперед проявляється у розмиванні класичної моделі зайнятості. У науковій літературі «соціально-трудова відносина (СТВ) – це процес взаємодії (взаємовідносин) між сторонами - найманими працівниками та роботодавцями, суб'єктами й органами сторін за участі держави (органів законодавчої та виконавчої влади) і місцевого самоврядування; вони пов'язані з найманням, використанням, розвитком робочої сили, винагородою за працю та спрямовані на досягнення високих рівнів якості життя та ефективного виробництва [1, с. 21]».

Проте сьогодні ми спостерігаємо зміну самої природи цієї взаємодії. Поява цифрових платформ та гіг-економіки дестабілізує кожен елемент цього визначення, перетворюючи стійкі СТВ на фрагментарні та нестійкі зв'язки. В українському контексті цей процес підсилюється екстремальними викликами сучасності, адже «соціально-трудова сфера у період дії воєнного стану виконує подвійну функцію: по-перше, вона є об'єктом кризового управління, що дозволяє зберігати працездатність економіки; по-друге, слугує лабораторією для апробації механізмів, здатних стати основою довгострокових реформ [2, с. 427]». Саме в межах цієї «лабораторії» відбувається легалізація нестандартних форм зайнятості, що стають фундаментом для нової архітектури ринку праці

Розмивання соціально-трудова відносин – це процес втрати ними ознак стандартизації та захищеності. Якщо класичні СТВ базувалися на довгостроковій взаємодії, то сучасна трансформація веде до «атомізації» ринку праці. Замість колективної взаємодії за участю держави, відносини стають суто індивідуалізованими та часто виходять за межі традиційного трудового права.

Ключовим наслідком цього процесу є *прекарізація* – позбавлення працівників гарантій стабільної зайнятості, що прямо суперечить меті СТВ щодо досягнення високих рівнів якості життя.

Важливо розуміти, що сучасна система СТВ вже не може зводитися виключно до тристороннього діалогу. З огляду на вплив Індустрії 4.0 та 5.0, СТВ слід розглядати як цілісну екосистему формування та реалізації людського капіталу. У такій моделі класичні сторони доповнюються широким колом стейкхолдерів: громадськими організаціями, благодійними фондами, державою та її представницькими органами, науковими установами та вільними експертами. Таким чином, СТВ стають віддзеркаленням політичного вектора та культурного коду країни, де ключовим об'єктом взаємодії є не просто процес праці, а відтворення людського потенціалу в глобальному вимірі. Саме таке розширення кола учасників пояснює децентралізацію та розмивання жорстких стандартів минулого [3, с. 52].

Процес розмивання СТВ змушує ключові інституції ринку праці змінювати свою сутність. *Роль держави та профспілок у регулюванні відносин слабшає.* Прямі переговори між роботодавцем і працівником замінюються алгоритмічним управлінням цифрових платформ. *Відбувається розмивання юридичної межі між трудовим і цивільно-правовим договором.* Поява «гібридних» форм, таких як гіг-контракт, свідчить про легалізацію відходу від стандартів КЗпП. *Винагорода за працю все частіше втрачає характер постійного доходу, перетворюючись на одноразові виплати за результат («рау- per-task»)*, що ускладнює розвиток та професійне навчання робочої сили. *Інституція соціального захисту трансформується з колективної відповідальності бізнесу та держави у зону особистої відповідальності працівника.*

Глибокі економічні ефекти трансформації інституцій простежуються на всіх рівнях господарської системи, починаючи з радикального зниження трансакційних витрат та видатків на соціальний пакет для бізнесу. Хоча такий підхід стимулює короткострокову ефективність виробництва, він одночасно формує стратегічні ризики дефіциту кваліфікованих кадрів у майбутньому через послаблення інвестицій у розвиток персоналу. Для держави цей процес обертається ерозією податкових надходжень та поглибленням кризи солідарної пенсійної системи, що спричинено мінімізацією соціальних внесків у межах нестандартних форм зайнятості. У суспільному вимірі розмивання соціально-трудова відносин стає чинником посилення соціальної поляризації, де висококваліфіковані фахівці отримують нові можливості завдяки гнучкості ринку, тоді як низькокваліфіковані кадри опиняються в зоні повної незахищеності та соціальної вразливості.

Аналіз українського досвіду у форматі правового режиму «Дія.City» (Закон № 1667-IX) [4] дозволяє розглядати його як наочний приклад інституційної відповіді на розмивання соціально-трудова відносин, де законодавець здійснив спробу віднайти компроміс між економічною гнучкістю та соціальним захистом. Порівняння стандартної моделі за КЗпП та гіг-контракту демонструє фундаментальну зміну сутності взаємодії: від жорсткого ієрархічного підпорядкування у штаті до проєктної співпраці на засадах незалежності. Трансформація механізмів ринку праці супроводжується переглядом системи соціальних гарантій, де замість повного пакета та

оплачуваної відпустки впроваджуються мінімальні стандарти й концепція «оплачуваної перерви». Водночас стабільність трудового зв'язку поступається місцем ліберальному механізму розірвання відносин «at-will» (без пояснення причин), а внесок у систему соціального захисту трансформується з відрахувань від реального доходу до фіксованих 22% від мінімальної заробітної плати. Така інституційна модель остаточно підтверджує зміну парадигми ринку, де держава відмовляється від ролі гаранта конкретного «робочого місця», натомість зосереджуючись на фіксації правил гри для динамічних «цифрових відносин».

Український досвід у формі режиму «Дія.City» (Закон № 1667-IX) [4] є наочним прикладом інституційної відповіді на розмивання СТВ (табл. 1).

Таблиця 1

Трансформація параметрів соціально-трудоових відносин: від класичного найму до цифрової зайнятості [4, 5, 6, 7, 8, 9]

<i>Критерій порівняння</i>	<i>СТВ за КЗпП (Стандарт)</i>	<i>СТВ за Законом № 1667-IX (Гіг-контракт)</i>
Сутність взаємодії	Жорстке підпорядкування, штат	Проектна співпраця, незалежність
Соціальні гарантії	Повний пакет, оплачувана відпустка	Мінімальні гарантії, «перерва»
Стабільність зв'язку	Складне звільнення за законом	Розірвання «at-will» (без причин)
Внесок у соцзахист	22% від реального доходу	22% від мінімальної зарплати

Це підтверджує зміну механізму ринку: держава більше не гарантує «робоче місце», а лише фіксує правила гри для «цифрових відносин».

Отже, розмивання соціально-трудоових відносин є закономірним етапом інституційної трансформації ринку праці, що зумовлює перехід від жорсткої ієрархічної моделі до розгалуженої екосистеми людського капіталу. Впровадження в Україні гнучких інструментів, зокрема гіг-контрактів, свідчить про використання соціально-трудоової сфери як лабораторії для апробації адаптивних механізмів управління в умовах воєнного стану та цифрових викликів. Проте подальший розвиток потребує впровадження моделі «гнучкої захищеності» / «flexicurity», де необхідна ринку гнучкість буде збалансована портативними соціальними гарантіями, що дозволить зберегти високу якість життя людини незалежно від ступеня фрагментації її зайнятості.

Список джерел

1. Соціалізація відносин у сфері праці в контексті стійкого розвитку : монографія / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. К. : КНЕУ, 2010. 348 с. URL : <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/96a880f9-f433-4032-81dd-678dfe86ba05/content> (дата звернення: 15.04.2026).

2. Акіліна О.В., Рябець К.А. Правове регулювання соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану: економічні та управлінські аспекти. *European scientific journal of Economic and Financial innovation* No3(17) 2025. DOI: <http://doi.org/10.32750/2025-0337>

3. Поплавська О., Ходацький Д. Розвиток соціально-трудових відносин в Україні: можливості досягнення цілей сталого розвитку. *Галицький економічний вісник*, No 2 (87) 2024 DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2024.02

4. Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні: Закон України № 1667-IX від 15.07.2021. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-IX#Text> (дата звернення: 15.04.2026).

5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. No 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР, No 50, ст. 375. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.04.2026).

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. No 2136-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 15.04.2026).

7. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. No 108/95-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр/ed20080101#Text> (дата звернення: 15.04.2026).

8. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. No 504/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 15.04.2026).

9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. No 2352-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> (дата звернення: 15.04.2026).

ХОДАЦЬКИЙ Дмитро,
здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти,
ОНП «Економіка»,
Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: ПИТАННЯ БЕЗПЕКИ

Для соціальних партнерів все більшої актуальності набуває завдання адаптації соціально-трудових відносин до викликів сучасності, зокрема, цифровізація, загострення військових конфліктів по усьому світі. В таких умовах важливо адаптувати соціально-трудова відносини, створивши формалізовану і одночасно гнучку модель взаємодії соціальних партнерів для досягнення захищеності працівника з одного боку та економічного результату з іншого. Як зазначає Колот А.М., соціально-трудова сфера переродилася на платформу «Праця 5.0», де соціально-трудова відносини мають базуватися на принципах