

## СОЦІОЛОГІЯ

**ПРОФСПІЛКИ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ:  
ІНСТИТУЦІЙНА ТРАНСФОРМАЦІЯ, КРИЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНОСТІ  
ТА ВИКЛИКИ ПРЕКАРНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ****Казьмірова О. М.***старша викладачка кафедри соціології*

Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ORCID:  0000-0003-2123-4175[oksana.kazmirova@ukr.net](mailto:oksana.kazmirova@ukr.net)**Степанюк І. В.***аспірант кафедри соціології*

Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

ORCID:  0009-0009-8354-4831

У статті здійснено аналіз трансформації профспілок України в умовах євроінтеграційних процесів. Дослідження зосереджене на трансформації системи соціального діалогу в умовах євроінтеграції України та імплементації *acquis communautaire*, що визначає нормативно-правові та інституційні рамки наближення до стандартів ЄС. Особливу увагу приділено інституційній спроможності соціального діалогу, де зіставляються європейські практики з українськими реаліями. Окремо розглядається криза довіри та репрезентативності профспілок як внутрішній виклик, що послаблює їхню роль у представництві інтересів працівників. У цьому контексті аналізується вплив цифровізації та поширення прекарної зайнятості, які змінюють традиційні форми організації праці та змушують профспілки адаптувати стратегії діяльності до нових умов ринку праці. Авторами використано метод аналізу нормативно-правових документів України та директив Європейського Союзу, вторинний аналіз соціологічних даних, а також системний і порівняльний підходи для дослідження трансформаційних процесів у профспілковій сфері.

Обґрунтовано, що поширення платформної, тимчасової, неформальної зайнятості актуалізує потребу переосмислення функцій профспілок, форм колективної дії та механізмів соціального захисту працівників. Теоретичну основу дослідження становлять теорія соціальної солідарності, теорія прекаріату Гая Стендінга (Standing, 2011a), в якій розглянуто прекарно зайнятих як окрему соціальну групу з нестабільною зайнятістю, відсутністю соціальних гарантій та слабкою класовою ідентичністю.

Виявлено домінування елементів пострадянської моделі профспілкової діяльності, що обмежує розвиток повноцінного європейського соціального партнерства. Інституційна слабкість соціального діалогу проявляється в асиметрії взаємодії між державою та профспілками і низькому рівні їх впливу на прийняття рішень.

**Ключові слова:** гіг-економіка, євроінтеграція, інституційна трансформація, прекаризація праці, профспілки, репрезентативність, соціальний діалог, цифровізація, фінансова вразливість

---

**Постановка проблеми.** Отримання у 2022 році Україною статусу кандидата в члени ЄС та початок офіційних переговорів про вступ стали визначальними факторами трансформації всіх суспільних інститутів, зокрема, інституту профспілок. Трансформаційні процеси передбачають суттєве оновлення законодавства у сфері соціальної політики, відповідно до європейських стандартів праці.

Актуальність вивчення діяльності профспілок України в умовах євроінтеграції зумовлена необхідністю комплексного аналізу взаємопов'язаних процесів, а саме: інституційної трансформації профспілкового руху, кризи його репрезентативності та поширення прекарних форм зайнятості, які разом формують нову конфігурацію соціально-трудових відносин у сучасному українському суспільстві. Логіка поєднання цих трьох параметрів дослідження полягає в тому, що вони відображають різні, але структурно взаємозалежні рівні трансформації сфери праці та механізмів колективного представництва.

Зміна організаційних моделей та форм взаємодій з державою і працівниками, реформування трудового законодавства, цифровізація економіки та глобалізація ринку праці спричиняють інституційну трансформацію профспілок. Водночас адаптація до нових соціально-економічних умов супроводжується кризою репрезентативності профспілкового руху, що проявляється у зниженні рівня довіри до профспілок, скороченні членства, послабленні колективної солідарності та недостатній спроможності представлення інтересів нових соціально-професійних груп.

Особливого значення набуває поширення прекарної праці — нестабільної, тимчасової, платформної і неформальної форми зайнятості. Даний вид зайнятості руйнує традиційну модель трудових відносин, на яких історично базувалася діяльність профспілок. Прекаризація праці не лише змінює соціальну структуру найманої праці, а й ставить під сумнів ефективність класичних механізмів колективного захисту, оскільки значна частина прекарних працівників залишається поза межами традиційного профспілкового представництва.

Таким чином, інституційна трансформація профспілок виступає реакцією на структурні зміни ринку праці; криза репрезентативності фіксує суперечності та обмеження даної адаптації; а прекарна праця є одним із ключових чинників, що одночасно стимулює необхідність змін і ускладнює реалізацію профспілками їхніх базових функцій. У соціологічному вимірі така постановка проблеми дозволяє дослідити профспілки не лише як формальні інституції, а як динамічний механізм формування колективної ідентичності, соціальної солідарності та агентності працівників у контексті сучасних трансформацій праці та європейської інтеграції України.

**Аналіз останніх досліджень.** Зарубіжні дослідники G. Meardi, M. Simms та D. Adam (Meardi, Simms & Adam, 2021a) вивчають виклики прекаризації для профспілкової репрезентативності. С. Joyce, M. Stuart та С. Forde досліджують вплив платформної економіки на профспілкові стратегії (Joyce, Stuart & Forde, 2023a).

Серед українських дослідників у вивченні трансформації соціально-трудої сфери вагомий внесок зробили А. М. Колот та О. О. Герасименко (Колот & Герасименко, 2022), які досліджують вплив цифровізації та прекаризації на зайнятість в Україні в контексті глобальних змін світу пра-

ці. Прекаризацію як системну властивість сучасного ринку праці України аналізують І. Чорнодід, Лугова В., Лупенко Ю. та ін. (Чорнодід, Лугова & Лупенко, 2022). Правовий статус профспілок та проблеми гармонізації трудового законодавства України з європейськими стандартами досліджують М. І. Іншин, С. В. Венедіктов. С. В. Венедіктов ґрунтовно аналізує питання адаптації норм трудового права до *acquis communautaire* ЄС. Також дані теми відображаються в публікаціях профспілкових діячів, Г. В. Осового, Г. Ф. Труханова, О. М. Яцуня. Автори акцентують увагу на важливості впровадження європейських норм законодавства щодо страйків, колективних переговорів та ін.

Питання профспілкового руху систематично висвітлюється у щорічних звітах Фонду ім. Фрідріха Еберта (Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2024). Вагомий внесок у дослідження сучасного стану профспілкового руху роблять аналітичні центри, зокрема Центр Разумкова (Центр Разумкова, 2024, 2025) та ГО «Трудові ініціативи» (ГО «Трудові ініціативи», 2026), які піднімають питання кризи репрезентативності профспілок та їхньої ролі у повоєнному відновленні.

**Мета статті.** Мета статті — здійснити теоретико-аналітичне дослідження трансформації профспілок України як соціального інституту в умовах євроінтеграції. Завдання статті: 1) проаналізувати нормативно-правові засади трансформації профспілок України в умовах євроінтеграції; 2) дослідити особливості переходу до європейської моделі соціального партнерства; 3) виявити інституційні бар'єри розвитку соціального діалогу; 4) визначити причини кризи довіри та репрезентативності профспілкового руху; 5) проаналізувати вплив прекарної зайнятості на трансформацію профспілкової діяльності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Поточний етап розвитку трудових відносин в Україні характеризується системною кризою та зниженням ефективності традиційних інститутів соціального захисту. Профспілки, які історично відігравали роль «привідного паса» між державою та працівниками в радянській системі, опинилися перед необхідністю докорінних змін своїх функціональних ролей. Більшість українських профспілок досі працюють за логікою, успадкованою від радянських часів, де головне завдання полягає в розподілі путівок, новорічних подарунків та надання матеріальної допомоги, а не боротьба за права працівників.

Якщо в умовах планової економіки домінувала дистрибутивна функція то європейська модель потребує пріоритету захисної та представницької функцій. Укладання колективних договорів в українській практиці залишається формальним документом, а не реальним інструментом захисту, натомість в європейській моделі укладання колективного договору є основною гарантією трудових прав працівників.

Розглянемо нормативно-правові засади трансформації профспілок України в умовах євроінтеграції. Підписання та ратифікація Угоди про асоціацію між Україною та ЄС заклали нормативний фундамент для зміни парадигми діяльності профспілок. Згідно зі ст. 419 Угоди, співробітництво сторін має сприяти залученню соціальних партнерів до вирішення питань реформування ринку праці (Верховна Рада України, 2014). Варто зазначити, що існуюча в Україні модель соціального діалогу залишається переважно формальною, адже рішення приймається без реального врахування позиції профспілок.

Проте на шляху трансформації діяльності профспілок стоїть низка проблем. Першою проблемою є застаріла законодавча база. Адже, чинний Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (Верховна Рада України, 1999), прийнятий ще у 1999 році, хоч і містить базові гарантії, проте не встигає за постійними змінами на ринку праці, зокрема, появою та поши-

ренням прекарних форм зайнятості та розвиток гіг-економіки. Другою проблемою є інституційна інерція профспілок, яка проявляється у дублюванні функцій державних органів соціального захисту замість виконання власного незалежного представництва інтересів працівників перед роботодавцем.

**Імплементация *acquis communautaire* у сфері трудових відносин.** Імплементация *acquis communautaire* у сфері трудових відносин виступає не лише правовим процесом гармонізації законодавства, а й важливим соціальним механізмом трансформації інституту профспілок в умовах євроінтеграції. У соціологічному вимірі адаптація до європейських трудових стандартів означає зміну моделей взаємодії між державою, працівниками та роботодавцями, формування довіри та громадянської участі у сфері трудових відносин.

Водночас імплементация *acquis communautaire* в українських реаліях ризикує реалізовуватись лише в «формальній площині», коли запозичення європейських норм відбувається переважно на декларативному рівні без глибокої трансформації соціальних практик. Інституційні зміни в такому випадку набувають церемоніального характеру: зовнішні ознаки європейських стандартів відтворюються без реального посилення суб'єктності працівників, розвитку культури соціального діалогу чи підвищення ефективності колективного представництва.

Особливо важливо приділити увагу Розділу 21 Угоди про асоціацію «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей». Відповідно до Додатка XL до Угоди, Україна зобов'язалася імплементувати низку директив, які безпосередньо стосуються прав профспілок (Кабінет Міністрів України, [nodate](#)). Найбільш показовою в цьому контексті є Директива 2002/14/ЄС про встановлення загальних рамок інформування та консультування працівників (European Parliament and Council, [2002a](#)). Даний документ закріплює право працівників на доступ до відомостей про економічний стан підприємства та можливі зміни в зайнятості ще до прийняття таких рішень роботодавцем. Це принципова відмінність від наявної української практики, де інформування працівників стає переважно постфактум, після прийняття рішень про звільнення, а не до їх ухвалення.

Адаптація до Директиви 98/59/ЄС про колективне звільнення (Рада ЄС, [1998](#)) передбачає не лише законодавчі зміни, а й формування реальної практики використання цих норм профспілками, що є значно складнішим завданням, ніж формальна імплементация. Показовим є не факт формальної імплементации норми, а реальна зміна практики соціальних акторів, саме цей розрив між нормою і практикою є центральною проблемою адаптації українських профспілок до стандартів ЄС.

Окрім того, важливою є гармонізація українського законодавства з конвенціями Міжнародної організації праці, які також є частиною європейських стандартів. Незважаючи на ратифікацію Україною ключових конвенцій Міжнародної організації праці («Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98», [1949](#); «Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87», [1948](#)), на практиці часто спостерігаються їх порушення, що загострилося в умовах воєнного стану, коли права профспілок були обмежені для забезпечення функціонування в особливий період. Показово, що частина введених обмежень збігається з нормами антипрофспілкових проєктів 2020 року, зокрема те, що стосується майна Федерації профспілок України. Моніторингові звіти міжнародних партнерів фіксують цю тенденцію і наголошують щодо необхідності повного відновлення профспілкових прав після завершення воєнного стану (Фонд ім. Фрідріха Еберта, [2024](#)).

Євроінтеграційний курс України передбачає не лише гармонізацію законодавства, але й докорінні зміни культури взаємодії між владою, бізнесом та профспілками. У Європейському Союзі соціальний діалог є основою економічної стабільності та базується на принципі субсидіарності, де проблеми вирішуються на найнижчому рівні, а держава втручається лише тоді, коли сторони не можуть досягти згоди самостійно.

Європейська модель соціального діалогу формувалася в умовах розвиненого громадянського суспільства і високого соціального капіталу, тоді як українські профспілки успадкували інституційну логіку радянського корпоративізму, де діалог замінювався адміністративним розподілом.

Панькова О. В., Касперович О. Ю. підкреслюють, що сучасна система соціального діалогу, попри наявний інституційний, організаційний, нормативно-правовий та технологічний потенціал, не відповідає вимогам часу та потребує переосмислення й фактичного оновлення на нових концептуальних засадах, із урахуванням сучасних організаційних рішень, удосконалення правового регулювання та впровадження цифрових і платформних механізмів взаємодії (Панькова & Касперович, 2023, с. 304). В Україні функціонує Національна тристороння економічна рада, однак її рішення систематично ігноруються органами виконавчої влади, зокрема при формуванні державного бюджету та прийнятті законодавства у сфері трудового права.

Ефективне функціонування соціального діалогу передбачає налагоджену систему колективних переговорів, насамперед на галузевому рівні, укладення відповідних колективних угод, а також залучення працівників і їхніх представників до процесів ухвалення рішень щодо умов праці на локальному рівні. Водночас ключовими передумовами результативного соціального діалогу є наявність спроможних і незалежних профспілок та організацій роботодавців, забезпечених доступом до необхідної інформації, інституційною підтримкою та гарантіями поваги до їхньої автономії з боку держави (Сімутіна, 2025, с. 64). На відміну від європейської практики превентивного діалогу, в Україні домінує модель реактивної участі профспілок, так звана практика «гасіння пожежі», коли профспілки мобілізують ресурси вже постфактум, реагуючи на прийняті рішення через протести, а не впливаючи на них на етапі розробки.

Варто зазначити, що ще до повномасштабного вторгнення в 2015–2021 роках в Україні фіксувалася тенденція до скорочення кількості колективних договорів. Упродовж 2022–2024 років ця ситуація поглибилася: роботодавці широко застосовували практику одностороннього призупинення окремих положень колективних угод, тоді як профспілкові організації виявилися обмеженими у можливостях ефективного протистояння таким діям. За інформацією президії Федерації профспілок України станом на жовтень 2023 року, відсутні точні дані щодо охоплення працівників колективними договорами з початку запровадження воєнного стану. Водночас темпи укладання нових договорів і оновлення їх положень залишаються нижчими порівняно з довоєнним періодом, а складне фінансове становище роботодавців істотно обмежує перспективи активізації цього процесу (Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2024). Разом з тим, в державному секторі, зокрема, в сфері освіти, колективними договорами охоплені практично всі заклади.

Трансформація в цьому напрямку передбачає як збільшення охоплення працівників колективними договорами, так і посилення ролі галузевих угод. Європейський досвід показує, що саме галузевий рівень взаємодії є найбільш ефективним, наприклад, при встановленні норм оплати праці.

Таким чином, розрив між європейською та українською моделями є не лише інституційним, а й соціокультурним, адже він відображає різні історичні траєкторії формування довіри між працею і капіталом.

Аналіз засвідчує, що Україна перебуває на початковому етапі переходу до європейської моделі соціального партнерства: формальні інститути соціального діалогу в країні, однак реальні практики взаємодії між соціальними партнерами залишаються переважно пострадянськими (адміністративне узгодження інтересів, а не на рівноправні колективні переговори).

Інтеграція у європейський профспілковий рух неможлива без вирішення внутрішніх структурних проблем, чи не найголовнішою з яких є криза репрезентативності. Європейська конфедерація профспілок (ЄКП) чітко вимагає незалежності членських організацій від роботодавців та політичних партій. В Україні історично склалася ситуація дуалізму профспілкового руху. З одного боку, функціонують традиційні профспілки (Федерація профспілок України), які зберігали значний майновий комплекс та розгалужену структуру, але часто сприймаються працівниками як рудимент минулого. З іншого боку — незалежні профспілки (Конфедерація вільних профспілок України та інші), які є більш активними у правозахисній діяльності, але мають менший ресурсний потенціал (Фонд ім. Фрідріха Еберга, 2024).

За даними Центру Разумкова, недовіра до профспілок є стійкою тенденцією: у січні 2024 року не довіряли профспілкам 43% опитаних, тоді як довіряли лише 23% (Центр Разумкова, 2024). Опитування, проведене в лютому–березні 2025 року, рівень довіри до профспілок в Україні залишається критично низьким: не довіряють профспілкам 46% опитаних, тоді як довіряють лише 22,5% — це один з найнижчих показників серед усіх соціальних інститутів (Центр Разумкова, 2025). Така асиметрія довіри є соціологічним індикатором структурної кризи легітимності профспілкового руху, який у масовій свідомості досі асоціюється з патерналістською радянською моделлю розподілу благ, а не з реальним захистом трудових прав.

Повільне оновлення і старіння керівного складу профспілок веде до злиття інтересів її профспілкового керівництва та адміністрації, що фактично паралізує здатність профспілки виконувати функції незалежного представника працівників.

Ще одним викликом є криза довіри з боку молоді. Традиційні методи залучення та мотивації профспілкового членства (культмасова робота, подарунки, матеріальна допомога) часто не працюють з молоддю, для якої важливим є кар'єрний ріст та індивідуальні стратегії успіху. Подолання кризи залучення молоді потребує переорієнтації профспілкової комунікації: від бюрократичних процедур до цифрових форматів взаємодії, від дистрибутивної логіки до наголосу на юридичний захист та представницькі інтереси, що відповідає запитам молодих працівників і логіці європейської профспілкової моделі.

Нові європейські трудові стандарти орієнтовані на захист гнучких, нестабільних і нетипових форм праці, однак українські профспілки історично були сформовані на моделі стабільної зайнятості. У результаті виникає потреба не лише в нормативній адаптації, а й у переосмисленні самої соціальної місії профспілок: від захисту переважно «традиційного» працівника до представництва фрагментованих і соціально вразливих груп найманої праці. Прекарізація праці як глобальна тенденція охоплює різні форми нестандартної зайнятості, серед яких особливе місце посідає гіг-економіка — система платформної зайнятості, що стрімко поширюється в Україні. Гіг-працівники як соціальна група є найбільш вразливим сегментом прекаріату. Вразливість має системний характер і зумовлена насамперед законодавчими прогалинами.

Іваненко О. виокремлює низку проблем, пов'язаних із розвитком гіг-економіки, зокрема: «Передусім ідеться про недосконалість та слабкість законодавчої бази, неврегульованість трудових відносин у сфері сервісів, що працюють на цифрових платформах. Зокрема, не розрізняються на-

ймані працівники і самозайняті, не регламентовано часи роботи, не диференційовано нічні або понаднормові робочі години, не передбачено компенсацій за це, відсутній соціальний захист, немає професійних об'єднань фрилансерів тощо» (Іваненко, 2021, pages с. 62).

Зі зростанням кількості працівників, які проводять свою діяльність через цифрові платформи (гіг-працівників), одним з суттєвих викликів для профспілок є охоплення та можливість захисту цих людей. Стрімкий розвиток таких сервісів, як Uber, Bolt, Glovo та вітчизняних аналогів, створив величезний прошарок людей, які фактично є найманими працівниками, але не мають можливостей для захисту, представлення інтересів та соціальних гарантій.

Нестабільність доходів є однією з найактуальніших фінансових проблем з якими стикаються працівники в гіг-економіці. Специфіка роботи обмежує здатність планувати майбутнє та підтримувати фінансову стабільність. У цьому контексті зростає потреба в розвитку адаптованих і фінансових інструментів та кредитних продуктів орієнтованих на нестабільні доходи, а також у розширенні доступу гіг-працівників до формальних механізмів фінансової підтримки та соціального захисту. Усунення таких системних прогалин є важливим моментом для забезпечення довгострокової фінансової стійкості працівників (Casalhay, Guevarra & Bragas, 2025a, p. 3556).

Фінансова вразливість гіг-працівників проявляються у підвищеному борговому навантаженні, частіших простроченнях платежів та труднощах із виконанням кредитних зобов'язань («Gig workers' financial confidence and behavior», 2021, p. 101). Саме відсутність колективного захисту змушує платформних працівників індивідуалізувати соціальні ризики через фінансові інструменти. Таким чином, прекарна зайнятість унеможлиблює профспілкову мобілізацію, а відсутність профспілкового захисту поглиблює прекарність.

Європейський Союз активно працює над регулюванням цієї сфери, зокрема через розробку Директиви про покращення умов праці на платформах (Platform Work Directive). Документ пропонує презумпцію трудових відносин: якщо платформа контролює виконання роботи (через алгоритми), то виконавець вважається найманим працівником з усіма соціальними гарантіями (European Parliament and Council, 2024a). Для українських профспілок це *terra incognita*. Чинне законодавство України не визнає гіг-спеціалістів як найманих працівників (за винятком спеціального режиму Дія.City, який має спеціальні обмеження щодо профспілкової діяльності). Через це профспілки також не можуть виробити ефективну модель взаємодії з цими категоріями зайнятих.

Трансформація профспілкової діяльності в умовах розширення прекарної зайнятості може відбуватися за двома взаємопов'язаними напрямками. Перший напрям реалізації через законодавчу адвокацію. Профспілки здатні стати ініціаторами процесу щодо врегулювання статусу зайнятих у гіг-економіці, використовуючи як європейський досвід і директиви, так і напрацювати власні рішення враховуючи українські реалії. Поширення норм трудового законодавства на платформенну зайнятість, сприятиме безпечнішим умовам праці. Другий напрям через цифровізацію профспілкової діяльності (e-unionism). А саме, створення цифрових платформ для профспілок, в яких вступ, сплата внесків та голосування відбуватиметься онлайн. Такий підхід сприятиме залученню фрилансерів, IT-фахівців та інших працівників із дистанційною формою зайнятості, для яких традиційні форми участі, зокрема фізична присутність і паперові профспілкові квитки, втрачають актуальність. Показовим є досвід скандинавських профспілок та німецької IG Metall, які успішно інтегрують зазначені категорії працівників у свою діяльність. Водночас цифровізація відкриває можливості для впровадження нових механізмів підтримки та мотивації членів профспілок, що є актуальним і для традиційних профспілкових організацій.

**Висновки.** Трансформація профспілок України в умовах євроінтеграції має комплексний і багаторівневий характер, поєднуючи інституційні, соціальні та культурні зміни у сфері трудових відносин.

1) Аналіз нормативно-правових засад засвідчує, що процес адаптації до *acquis communautaire* супроводжується відповідністю між формуванням законодавчої бази та реальними практиками реформ соціального діалогу.

2) Встановлено, що перехід до європейської моделі соціального партнерства гальмується збереженням діяльності пострадянської логіки профспільної — орієнтований на розподілений благ, а не на колективні переговори та правозахисну функцію.

3) З'ясовано, що інституційна сприйнятливість соціального діалогу в Україні залишається обмеженою через асиметричність взаємодії між державою та профспілками, низький вплив профспілок на ухвалення управлінських рішень і недостатню ефективність механізмів колективного представництва.

4) Встановлено, що однією з ключових проблем сучасного профспілкового руху є криза довіри та репрезентативності, яка проявляється у скороченні профспілкового членства, послабленні колективної солідарності, низькому рівні залучення молоді та недостатній здатності представляти інтереси нових соціально-професійних груп.

5) Показано, що зростання прекарної зайнятості суттєво змінює структуру праці і формує нові соціальні ризики, які неможливі застосування традиційних механізмів ринку професійного захисту. Відповіддю на цей виклик є цифровізація профспілкової діяльності (*e-unionism*) та законодавча адвокація врегулювання статусу платформних працівників.

Таким чином, трансформація профспілок є не лише інституційно-правовим, а й соціальним процесом переосмислення колективної ідентичності та агентності організованої праці. Модернізація профспілкового руху виступає чинником розвитку демократичної культури та соціальної згуртованості українського суспільства в процесі європейської інтеграції.

Перспективи подальших досліджень полягають у вивченні фінансової вразливості працівників прекарної праці та механізму індивідуалізації соціальних ризиків в умовах формування системи колективного профспілкового захисту.

---

*Kazmirova O. M., Stepaniuk I. V. Trade unions of Ukraine in the context of European integration: institutional transformation, crisis of representativeness and challenges of precarious employment*

The article analyzes the transformation of trade unions in Ukraine within the context of European integration processes. The study focuses on the transformation of the social dialogue system under Ukraine's EU integration and the implementation of the *acquis communautaire*, which defines the legal and institutional framework for alignment with EU standards. Particular attention is paid to the institutional capacity of social dialogue, comparing European practices with Ukrainian realities. The crisis of trust and representativeness of trade unions is examined as an internal challenge that weakens their role in representing workers' interests. In this context, the impact of digitalization and the expansion of precarious employment is analyzed, as these processes transform traditional forms of work organization and require trade unions to adapt their strategies to new labor market conditions. The authors apply methods of legal and regulatory analysis of Ukrainian legislation and European Union directives, secondary analysis of sociological data, as well as systemic and comparative approaches to study transformational processes in the trade union

sphere.

It is substantiated that the spread of platform-based, temporary, and informal employment highlights the need to rethink the functions of trade unions, forms of collective action, and mechanisms of workers' social protection. The theoretical framework of the study is based on the theory of social solidarity and Guy Standing's theory of the precariat (Standing, 2011a), which conceptualizes precariously employed workers as a distinct social group characterized by unstable employment, lack of social guarantees, and weak class identity.

It is found that elements of the post-Soviet model of trade union activity remain dominant, limiting the development of a fully-fledged European model of social partnership. The institutional weakness of social dialogue is manifested in the asymmetry of relations between the state and trade unions and their low level of influence on decision-making processes.

**Key words:** digitalization, European integration, financial vulnerability, gig economy, institutional transformation, precarization of labor, representativeness, social dialogue, trade unions

### *Література:*

- Casalhay, S. F., Guevarra, C. M., & Bragas, C. M. (2025a). The gig economy: financial challenges and opportunities faced by freelancers. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 6(5), 3545–3560. <https://doi.org/10.55248/gengpi.6.0525.1716>
- European Parliament and Council. (2002a). Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community [дата звернення: 05.02.2026]. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>
- European Parliament and Council. (2024a). Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 [date of access: 12.02.2026]. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>
- Gig workers' financial confidence and behavior. (2021). *Global Journal of Accounting and Finance*, 5(2), 88–105. <https://doi.org/10.47177/gjaf.05.02.2021.088>
- Joyce, S., Stuart, M., & Forde, C. (2023a). Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy. *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 21–40.
- Meardi, G., Simms, M., & Adam, D. (2021a). Trade unions and precariat in Europe: Representative claims. *European Journal of Industrial Relations*, 27(1), 57–72.
- Standing, G. (2011a). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>
- Верховна Рада України. (1999). Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV [станом на 24 груд. 2023 р.; дата звернення: 15.02.2026]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
- Верховна Рада України. (2014). Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони [від 16.09.2014; станом на 14 жовт. 2025 р.; дата звернення: 15.02.2026]. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/984_011)
- ГО «Трудові ініціативи». (2026). Аналітика. Трудові ініціативи [дата звернення: 16.02.2026]. <https://trudovi.org.ua/analytics/>

- Іваненко, О. (2021). Українська гігономіка: трансформація зайнятості, ризику та перспективи. *Соціологія: теорія, методи, маркетинг*, (4), 43–72. <https://stmm.in.ua/archive/ukr/2021-4/5.pdf>
- Кабінет Міністрів України. (nodate). Додаток XL до глави 21 «Співробітництво у галузі зайнятості, соціальної політики та рівних можливостей» [дата звернення: 05.02.2026]. [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/40\\_Annex.pdf](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf)
- Колот, А. М., & Герасименко, О. О. (2022). Модель зайнятості-XXI: трансформаційні ефекти цифровізації. *Соціо-економіка*. [https://doi.org/10.33111/EE.2022.49.KolotA\\_Herasymenko](https://doi.org/10.33111/EE.2022.49.KolotA_Herasymenko)
- Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів № 98 [від 01.07.1949]. (1949). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text)
- Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію № 87 [від 09.07.1948]. (1948). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text)
- Панькова, О. В., & Касперович, О. Ю. (2023). Візія оновлення системи соціального діалогу в Україні в умовах впливу новітніх викликів і загроз. *Проблеми економіки*, 3(57), 295–305. [https://www.problecon.com/export\\_pdf/problems-of-economy-2023-3\\_0-pages-295\\_305.pdf](https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2023-3_0-pages-295_305.pdf)
- Рада ЄС. (1998). Директива Ради 98/59/ЄС від 20 липня 1998 року про наближення законодавства держав-членів щодо колективного звільнення [дата звернення: 14.02.2026]. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-98#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-98#Text)
- Сімутіна, Я. (2025). Соціальний діалог як ключова умова сталого розвитку та євроінтеграції: аналітичний огляд [дата звернення: 16.02.2026]. <https://rm.coe.int/electronic-version-social-dialogue-as-a-key-condition-for-sustainable-/1680b492d1>
- Фонд ім. Фрідріха Еберта. (2024). Профспілковий монітор Україна: брифінг ФЕС [дата звернення: 12.02.2026]. <https://ukraine.fes.de/e/vazhka-situacija-ukrajinskikh-profspilok-u-fokusi-profspilkovogo-monitoru-2024.html>
- Центр Разумкова. (2024). Оцінка громадянами ситуації в країні та дій влади. Довіра до соціальних інститутів, політиків, посадовців та громадських діячів (січень 2024 р.) [дата звернення: 11.05.2026]. <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-ta-dii-vlady-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykiv-posadovtsiv-ta-gromadskykh-diiachiv-sichen-2024r>
- Центр Разумкова. (2025). Оцінка ситуації в країні, довіра до соціальних інститутів, політиків, посадовців та громадських діячів, ставлення до виборів під час війни, віра в перемогу (лютий–березень 2025 р.) [дата звернення: 22.02.2026]. <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykiv-posadovtsiv-ta-gromadskykh-diiachiv-stavlennia-do-vyboriv-pid-chas-viiny-vira-v-peremohu-liutyiberezen-2025r>
- Чорнодід, І., Лугова, В., & Лупенко, Ю. (2022). Прекарізація як властивість сучасного ринку праці України в умовах деформації системи зайнятості. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 6(41), 544–555.

### References:

- Casalhay, S. F., Guevarra, C. M., & Bragas, C. M. (2025b). The gig economy: financial challenges and opportunities faced by freelancers. *International Journal of Research Publication and Reviews*, 6(5), 3545–3560. <https://doi.org/10.55248/gengpi.6.0525.1716>

- Chornodid, I., Luhova, V., & Lupenko, Y. (2022). Prekaryzatsiya yak vlastyvist suchasnoho rynku pratsi Ukrainy v umovakh deformatsiyi systemy zaynyatosti. *Financial and Credit Activity: Problems of Theory and Practice*, 6(41), 544–555.
- European Parliament and Council. (2002b). Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community [data zvernennya: 05.02.2026]. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj>
- European Parliament and Council. (2024b). Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 [date of access: 12.02.2026]. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>
- Fond im. Fridrikha Eberta. (2024). Profspilkovyy monitor Ukrainy: bryfinh FES [data zvernennya: 12.02.2026]. <https://ukraine.fes.de/e/vazhka-situacija-ukrajinskikh-profspilok-u-fokusi-profspilkovogo-monitoru-2024.html>
- Gig workers financial confidence and behavior. (2021). *Global Journal of Accounting and Finance*, 5(2), 88–105. <https://doi.org/10.47177/gjaf.05.02.2021.088>
- HO «Trudovi initsiatyvy». (2026). Analytika. Trudovi initsiatyvy [data zvernennya: 16.02.2026]. <https://trudovi.org.ua/analytics/>
- Ivanenko, O. (2021). Ukrayinska gigonomika: transformatsiya zaynyatosti, ryzyky ta perspektyvy. *Sotsiologiya: teoriya, metody, marketynh*, (4), 43–72. <https://stmm.in.ua/archive/ukr/2021-4/5.pdf>
- Joyce, S., Stuart, M., & Forde, C. (2023b). Theorising labour unrest and trade unionism in the platform economy. *New Technology, Work and Employment*, 38(1), 21–40.
- Kabinet Ministriv Ukrainy. (nodate). Dodatok XL do hlavy 21 «Spivrobitnytstvo u haluzi zaynyatosti, sotsialnoyi polityky ta rivnykh mozhlyvostey» [data zvernennya: 05.02.2026]. [https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/40\\_Annex.pdf](https://www.kmu.gov.ua/storage/app/sites/1/ugoda-pro-asociaciyu/40_Annex.pdf)
- Kolot, A. M., & Herasymenko, O. O. (2022). Model zaynyatosti-KhKhI: transformatsiyini efekty tsyfrovizatsiyi. *Sotsio-ekonomika*. [https://doi.org/10.33111/EE.2022.49.KolotA\\_HerasymenkoO](https://doi.org/10.33111/EE.2022.49.KolotA_HerasymenkoO)
- Konventsia pro svobodu asotsiatsiyi ta zakhyst prava na orhanizatsiyu № 87 [vid 09.07.1948]. (1948). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_125#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text)
- Konventsia pro zastosuvannya pryntsypiv prava na orhanizatsiyu i na vedennya kolektyvnykh perehovoriv № 98 [vid 01.07.1949]. (1949). [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_004#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text)
- Meardi, G., Simms, M., & Adam, D. (2021b). Trade unions and precariat in Europe: Representative claims. *European Journal of Industrial Relations*, 27(1), 57–72.
- Pankova, O. V., & Kasperovych, O. Y. (2023). Viziya onovlennya systemy sotsialnoho dialohu v Ukraini v umovakh vplyvu novitnikh vyklykiv i zahroz. *Problemy ekonomiky*, 3(57), 295–305. [https://www.problecon.com/export\\_pdf/problems-of-economy-2023-3\\_0-pages-295\\_305.pdf](https://www.problecon.com/export_pdf/problems-of-economy-2023-3_0-pages-295_305.pdf)
- Rada YeS. (1998). Dyrektyva Rady 98/59/YeS vid 20 lypnya 1998 roku pro nablyzhennya zakonodavstva derzhav-chleniv shchodo kolektyvnoho zvilnennya [data zvernennya: 14.02.2026]. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984\\_003-98#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_003-98#Text)
- Simutina, Y. (2025). Sotsialnyy dialoh yak klyuchova umova staloho rozvytku ta yevrointehratsiyi: analitychnyy ohlyad [data zvernennya: 16.02.2026]. <https://rm.coe.int/electronic-version-social-dialogue-as-a-key-condition-for-sustainable-/1680b492d1>
- Standing, G. (2011b). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic. <https://doi.org/10.5040/9781849664554>

- Tsentr Razumkova. (2024). Otsinka hromadyanamy sytuatsiyi v krayini ta diy vlady. Dovira do sotsialnykh instytutiv, politykiv, posadovtsiv ta hromadskykh diyachiv (sichen 2024 r.) [data zvernennya: 11.05.2026]. <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-gromadianamy-sytuatsii-v-kraini-ta-dii-vlady-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykiv-posadovtsiv-ta-gromadskykh-diiachiv-sichen-2024r>
- Tsentr Razumkova. (2025). Otsinka sytuatsiyi v krayini, dovira do sotsialnykh instytutiv, politykiv, posadovtsiv ta hromadskykh diyachiv, stavlennya do vyboriv pid chas viyny, vira v peremohu (lyuty–berezen 2025 r.) [data zvernennya: 22.02.2026]. <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/otsinka-sytuatsii-v-kraini-dovira-do-sotsialnykh-instytutiv-politykiv-posadovtsiv-ta-gromadskykh-diiachiv-stavlennia-do-vyboriv-pid-chas-viiny-vira-v-peremohu-liutyiberezen-2025r>
- Verkhovna Rada Ukrainy. (1999). Pro profesiyni spilky, yikh prava ta harantiyi diyalnosti: Zakon Ukrainy vid 15.09.1999 № 1045-XIV [stanom na 24 hrud. 2023 r.; data zvernennya: 15.02.2026]. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>
- Verkhovna Rada Ukrainy. (2014). Uhoda pro asotsiatsiyu mizh Ukrainoyu, z odniyeyi storony, ta Yevropeyskym Soyuzom, Yevropeyskym spivtovarystvom z atomnoyi enerhiyi i yikhnimy derzhavamy-chlenamy, z inshoyi storony [vid 16.09.2014; stanom na 14 zhovt. 2025 r.; data zvernennya: 15.02.2026]. [https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/984\\_011](https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/984_011)

*Стаття надійшла до редакції 24.02.2026*

*Стаття рекомендована до друку 20.03.2026*