ЖИГАЛКІН ІВАН ПАВЛОВИЧ
доктор юридичних наук, доцент, доцент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЧУПРИНА ЮЛІЯ АНАТОЛІЇВНА
кандидат юридичних наук, асистент кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

УДК 349.2
DOI 10.37772/2518-1718-2025-4(52)-9

ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ПРОЦЕДУР ЯК МЕХАНІЗМ ЗНИЖЕННЯ КОРУПЦІЙНИХ РИЗИКІВ

У статті здійснено науково-теоретичний та практико-орієнтований аналіз цифровізації трудових процедур як ключового механізму зменшення корупційних ризиків у сучасній системі трудових відносин. Розкрито природу та сутність цифрової трансформації у сфері праці, описано еволюцію теоретичних підходів до цифрового врядування, особливості формування цифрових трудових процесів та їхній вплив на ефективність і прозорість кадрового управління. На основі узагальнення міжнародних стандартів, досліджень провідних науковців та практики публічного сектору України обґрунтовано, що цифровізація трудових процедур сприяє мінімізації корупційних проявів шляхом усунення суб'єктивізму, автоматизації прийняття рішень, уніфікації HR-процесів та забезпечення їх відкритості. У роботі виділено ключові ризики цифровізації: порушення приватності, кібербезпека, алгоритмічна дискримінація, асиметрія інформації. Запропоновано концептуальне бачення майбутнього нормативно-правового забезпечення цифрових трудових процесів в Україні.

Ключові слова: цифровізація, трудові процедури, корупційні ризики, HR-процеси, електронний документообіг, цифрове врядування, автоматизація.

Постановка проблеми. Цифрова трансформація суспільних процесів, що стала однією з визначальних характеристик XXI століття, докорінно змінює не лише технологічні, а й соціальні та правові засади функціонування держави та ринку праці. Її вплив простежується практично у всіх сферах життєдіяльності, проте особливо вагомим він є у сфері трудових відносин, де цифровізація не просто сприяє модернізації традиційних процедур, а формує нову парадигму управління працею, засновану на автоматизації, прозорості та стандартизації процесів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика цифровізації трудових процедур і її впливу на мінімізацію корупційних ризиків активно розробляється у працях сучасних вітчизняних та зарубіжних дослідників. У науковій доктрині утвердилося розуміння, що цифровізація кадрових процесів є не лише технічним удосконаленням, а інструментом підвищення прозорості, уніфікації та відтворюваності трудових рішень.

Значний внесок у розвиток теоретичних основ використання цифрових технологій та автоматизованих систем для оптимізації процесів управління персоналом (далі – digital HRM) зробили Т. Боднарук та К. Брюстер [1], які обґрунтували концептуальний перехід від традиційного управління персоналом до даних-орієнтованих систем, що мінімізують людський фактор та забезпечують алгоритмічність процедур. У роботах Ш. Штромайєра [2] розглядається процес трансформації філософії управління працею, де ключову роль відіграють відкритість, аналітика та стандартизація кадрових рішень.

Дослідження П. Капеллі, П. Тамбе та В. Якубовича [3] зосереджені на впливі аналітики HR-даних та автоматизованих рішень на формування кадрової політики, акцентуючи увагу на нових можливостях прогнозування поведінки працівників і формування прозорих критеріїв оцінювання.

Важливою складовою сучасних робіт є міжнародні порівняльні дослідження. Transparency International та Організація економічного співробітництва та розвитку у своїх звітах 2018-2023 років неодноразово підкреслюють, що цифровізація кадрових процесів є ключовим інструментом зниження корупційних ризиків у державному секторі, оскільки забезпечує фіксацію всіх дій, мінімізує неформальні

© Жигалкін І. П., Чуприна Ю. А., 2025
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License 4.0

практики та створює можливості для незалежного аудиту прийнятих рішень.

У вітчизняній науці питання цифровізації ринку праці висвітлені у працях Н. Бутинської, А. Яновицької [4], які доводять, що цифрова трансформація змінює не лише технологічні, а й правові засади функціонування трудових відносин, формуючи новий зміст трудових процедур. Окремі аспекти цифрових програмних платформ, що автоматизують та оптимізують управління людськими ресурсами (HR-систем), електронного документообігу та захисту персональних даних аналізуються у роботах українських дослідників, однак комплексний аналіз цифровізації трудових процедур як механізму зменшення корупційних ризиків все ще потребує подальшого розвитку.

Таким чином, попри значну кількість наукових досліджень, проблема цифровізації трудових процедур у контексті протидії корупції залишається недостатньо розробленою, особливо в частині алгоритмічного аудиту, прозорості автоматизованих рішень та адаптації міжнародних практик в межах українського правового поля.

Мета статті. Метою статті є здійснення комплексного науково-теоретичного та практико-орієнтованого аналізу цифровізації трудових процедур як механізму мінімізації корупційних ризиків, визначення її правових, організаційних та технологічних аспектів, узагальнення міжнародного досвіду цифрового врядування у сфері праці та формування пропозицій щодо удосконалення нормативно-правового забезпечення цифрових трудових процесів в Україні.

Виклад основного матеріалу. В умовах трансформації українського суспільства, що характеризується потребою подолання корупції, цифровізація набуває особливого значення. Вона розглядається як інструмент, який дозволяє зменшити корупційні ризики, зафіксовані у багатьох сферах, включно з кадровою політикою, атестацією, наймом, просуванням по службі, нарахуванням оплат і премій. На думку Т. Боднарук та К. Брюстера, цифровізація HR-процесів формує новий рівень об'єктивності, оскільки відбувається перехід від персонального впливу до алгоритмізованих службових процедур, що мінімізують можливість неформального втручання [1, с. 2663].

У науковій праці Ш. Штромайєра звертається увага на те, що digital HRM – це не лише набір технічних засобів, а концептуальна зміна філософії управління працею, у центрі якої – дані, аналітика, прозорість і відтворюваність дій [2, с. 347].

У свою чергу, П. Капеллі, П. Тамбе та В. Якубович наголошують, що сучасні інформаційні системи здатні не просто реєструвати кадрові дії, а й передбачати поведінку працівників, прогнозувати ризики та формувати чіткі критерії прийняття управлінських рішень. Автори, аналізуючи впровадження систем на основі даних, особливо підкреслюють, що системи здатні прогнозувати такі явища, як плинність кадрів, виявлення «привидів» у зарплатних відомостях (через аномальну активність або відсутність даних) та прогнозування конфліктів інтересів. У контексті корупції, система може виявити, наприклад, нетипово високу частоту просування однієї групи працівників або підозрілу, кореляцію між рішеннями керівника та його особистими зв'язками. Це перетворює HR-систему з реєстратора на превентивний інструмент. Використання штучного інтелекту та HR-аналітики дозволяє вийти за межі суб'єктивних оцінок керівника. Рішення про найм, преміювання чи підвищення базуються на статистично значущих, кількісно вимірних показниках, що унеможливлює аргументацію типу «він просто сподобався мені» або «вона добре служить» [3, с. 23-24].

Таким чином, цифровізація трудових процедур стає не лише технологічною інновацією, а й правовим та інституційним феноменом, що змінює конфігурацію відносин між роботодавцем і працівником, перебудовує механізми прийняття кадрових рішень і водночас створює умови для подолання корупційних практик, які десятиліттями закріплювалися у сфері праці.

Попри очевидні переваги цифровізації, її впровадження також супроводжується низкою ризиків – від порушення приватності до алгоритмічного контролю та дискримінаційних практик, що можуть бути закладені у цифрових системах. Це потребує глибокого наукового осмислення, адже цифровізація трудових процесів усе більше виходить за межі технічного удосконалення і формує нове правове середовище, в якому повинні бути врегульовані механізми відповідальності, гарантії прав працівників і стандарти доброчесності.

Саме тому розгляд цифровізації трудових процедур як механізму зниження корупційних ризиків є особливо актуальним і потребує комплексного міждисциплінарного підходу.

Цифровізація трудових процедур у багатьох наукових дослідженнях розглядається як результат поєднання правової модернізації, економічної доцільності та технічного прогресу. У сучасній правовій доктрині утверджується розуміння того, що трудове право повинно адекватно реагувати на технологічні зміни, доповнюючи класичні нормативні конструкції правовими механізмами цифрового врядування.

У роботі А. Алоїзі зазначається, що цифровізація ринку праці не лише змінює форми зайнятості, але й кардинально трансформує зміст кадрових процедур, у тому числі процедури оформлення трудових від-

носин, атестації, оцінювання, визначення кваліфікаційних вимог, що закономірно впливає на правове регулювання [5, с. 442]. У цій роботі Алоїзі досліджує, як «розумна праця» (smart work), що є частиною цифрової трансформації, руйнує традиційні категорії трудового права і змінює форми зайнятості (перехід до платформної зайнятості та фрілансу), процедурний зміст (управління стає «алгоритмічним», де штучний інтелект не лише контролює, але й визначає, як працівник має виконувати завдання, які критерії оцінки застосовуються, і які вимоги висуваються до кваліфікації), вплив на право (оскільки класичні правові категорії (робоче місце, робочий час, підпорядкування) стають розмитими, виникає закономірний вплив на правове регулювання, що вимагає переосмислення трудового законодавства).

У цьому контексті важливо розуміти, що трудові процедури охоплюють не лише формальні аспекти взаємодії працівника й роботодавця, а й численні управлінські рішення, що відбуваються у кадровій сфері. Саме вони найчастіше стають полем для можливих корупційних проявів. Досвід державної служби України свідчить, що «місцями корупціогенності» залишаються: прийняття на роботу у неконкурентний або формально конкурентний спосіб; ручне управління кадровими рішеннями; непрозорі процедури преміювання; можливість суб'єктивного впливу під час оцінювання; маніпуляції кадровими документами.

Запровадження цифрових інструментів у цю сферу дозволяє усунути значну частину таких ризиків.

Цифрова трансформація трудових процедур має насамперед на меті підвищення прозорості та мінімізацію суб'єктивного впливу посадових осіб на кадрові рішення. У міжнародних звітах Transparency International [6] та Організації економічного співробітництва та розвитку (OECD) [7] наголошується, що автоматизовані системи управління кадрами здатні зменшити ризики корупції через:

– прозорість та доступність інформації;

– зменшення прямих контактів «людина-людина»;

– автоматизацію рішень, що зменшує дискреційні повноваження;

– мінімізацію можливостей для неформальних домовленостей та зловживань.

Важливим аспектом є те, що цифрові HR-системи дозволяють фіксувати кожну дію працівника та керівника, що створює «електронний слід» всіх кадрових процедур. Це критично для державного сектору, де кадрова непрозорість протягом багатьох років була джерелом корупційних практик. Відомо, що в органах державної влади України (зокрема, до 2020 року) більшість кадрових рішень ухвалювалися вручну або на підставі неповних даних, що відкривало шлях до суб'єктивного втручання та маніпуляцій. Цифрові системи дозволяють стандартизувати процеси, уніфікувати критерії оцінювання та автоматично документувати всі зміни у кадрових записах.

З наукової точки зору, цифровізацію трудових процесів слід розглядати як поєднання трьох основних складових: технологічної, правової та соціальної. Технологічна складова охоплює інформаційні системи, програмне забезпечення та автоматизовані алгоритми прийняття рішень. Правова складова передбачає створення нормативно-правової бази, що регламентує використання цифрових систем, захист персональних даних та механізми відповідальності. Соціальна складова визначає культурні та організаційні зміни, адаптацію працівників та керівників до нових стандартів роботи.

У цьому контексті важливим є узгодження з нормами трудового права України, які регламентують права та обов'язки працівників, порядок оформлення документів, дисциплінарну відповідальність та захист персональних даних. Застосування цифрових HR-систем має бути сумісне з чинним законодавством, зокрема з Кодексом законів про працю України та Законом України «Про захист персональних даних».

Одним із перспективних напрямів цифровізації є впровадження систем електронного документообігу та цифрових підписів. Вони забезпечують повну відтворюваність дій, скорочують можливості для підробки документів і зменшують вплив людського фактору. Крім того, автоматизовані системи дозволяють здійснювати аналітику кадрових процесів у реальному часі, що створює умови для проактивного запобігання корупційним ризикам.

Так, починаючи з червня 2021 року усі роботодавці мають подати до Реєстру застрахованих осіб відомості з паперових трудових книжок про трудову діяльність своїх працівників. Практика реалізації електронної трудової книжки сприятиме, зокрема, оптимізації документообігу, доступності інформації, ефективності та оперативності обробки даних, оперативній аналітичній обробці тощо [8, с. 9].

Наукові дослідження [1, 2] показують, що цифровізація HR-процедур сприяє формуванню культури доброчесності. Працівники, які усвідомлюють, що всі рішення документуються та перевіряються автоматизованими системами, менш схильні до порушень норм і процедур. Це створює ефект «самоперевірки» та підвищує загальний рівень корпоративної етики.

Особливу увагу слід приділити алгоритмічним ризикам цифровізації. Як відзначають П. Капеллі, П. Тамбе та В. Якубович, автоматизація може породжувати нові форми дискримінації, якщо алгоритми не

будуть нейтральними та прозорими. Наприклад, системи, що автоматично оцінюють ефективність працівників, можуть непропорційно негативно впливати на певні категорії працівників, якщо критерії не будуть чітко визначені і відкрито оприлюднені. Тому паралельно з впровадженням технологій необхідно створювати механізми контролю та аудиту алгоритмів [3, с. 31].

Іншим важливим аспектом є кібербезпека. Зберігання та обробка персональних даних у цифрових HR-системах потребує надійного захисту від несанкціонованого доступу, витоку або модифікації даних. У цьому контексті законодавство України повинно передбачати як технічні, так і організаційні заходи для захисту інформації.

У контексті пошуку оптимальної моделі для України, особливий науковий інтерес становить аналіз досвіду Естонії, яка побудувала «цифрову державу» з нуля, та Великої Британії, що успішно цифровізувала консервативну бюрократичну традицію. Обидві країни демонструють, як технологічні рішення безпосередньо корелюють зі зниженням рівня корупції.

Так, Естонія не створювала єдину супер-базу даних, а пішла шляхом децентралізації. X-Road – це шар обміну даними, який з'єднує різні інформаційні системи державного та приватного сектору. У контексті трудових відносин ключовим елементом, що працює на базі X-Road, є Реєстр працевлаштування (Employment Register – TÖR). В Естонії роботодавець зобов'язаний зареєструвати працівника в TÖR до моменту фактичного початку роботи (навіть за хвилину). Завдяки X-Road, цей запис миттєво синхронізується з базами податково-митного департаменту, управління по безробіттю та медичних установ. Система логування X-Road використовує технологію блокчейн-подібного зв'язування. Кожен запит на перегляд або зміну даних фіксується і не може бути змінений непомітно. Це унеможливлює ситуації, коли працівника оформлюють «вчорашнім днем» після нещасного випадку на виробництві або перевірки інспекції. Держава не вимагає від громадян довідок, інформація про які вже є в реєстрах, що в свою чергу зменшує варіативність проявів корупції. Окрім цього, завдяки об'єднанню X-Road між Естонією та Фінляндією, країни обмінюються даними про доходи та податки працівників, що унеможливлює ухилення від податків та «подвійну зайнятість» у тіньовому секторі [9].

У Великій Британії функціонує централізована платформа Civil Service Jobs, через яку проходить абсолютна більшість призначень на державну службу. Це не просто дошка оголошень, а система повного циклу рекрутингу. Ключовою інновацією, запровадженою через цей портал, є «сліпий найм». На етапі подачі заявки та первинного скринінгу система автоматично приховує ім'я кандидата, вік, стать, назву навчального закладу. Оцінювання відбувається за рамкою, яка оцінює кандидата за 5 елементами: поведінка, сильні сторони, здібності, досвід, технічні навички. Антикорупційний ефект полягає у тому, що керівник, який відбирає резюме для співбесіди, фізично не бачить прізвищ, що унеможливлює просування родичів або знайомих на етапі скринінгу. Портал інтегровано з онлайн-тестами, які перевіряють ситуативну поведінку. Результати обробляються алгоритмом, а не людиною. Кожен кандидат бачить статус своєї заявки та отримує зворотній зв'язок (оцінки за кожним критерієм) у своєму кабінеті. Це дозволяє оскаржити рішення, якщо кандидат вважає його несправедливим. Комісія державної служби регулярно проводить аудит даних порталу на предмет дотримання принципу «чесного та відкритого конкурсу» [10].

Загалом, міжнародна практика підтверджує ефективність технічних протоколів у боротьбі з кадровою корупцією. Зокрема, естонська модель, побудована на архітектурі X-Road, демонструє, як розподілені реєстри унеможливлюють ретроспективну зміну кадрових даних. У той час як досвід Великої Британії ілюструє перехід від дискреційного вибору до алгоритмізованого «сліпого найму» через платформу Civil Service Jobs, що нівелює ризики непотизму та упередженості.

Міжнародна практика свідчить, що цифровізація трудових процесів є ефективним механізмом зниження корупційних ризиків лише за умови комплексного підходу, що включає технології, правові норми та соціальні практики. Водночас недостатня нормативна база або відсутність контролю за алгоритмами може призвести до виникнення нових проблем, включно з дискримінацією та порушенням приватності.

Висновки. Завершуючи аналіз цифровізації трудових процедур як механізму зниження корупційних ризиків, можна виділити кілька ключових висновків. По-перше, цифрові системи управління кадрами сприяють підвищенню прозорості та об'єктивності кадрових рішень. Автоматизація процесів мінімізує людський фактор, що традиційно є джерелом суб'єктивізму та корупційних проявів. По-друге, електронний документообіг та цифрові підписи забезпечують відтворюваність та доказовість усіх кадрових процедур, створюючи надійну базу для контролю та аудиту. По-третє, цифровізація потребує комплексного правового забезпечення: адаптації трудового законодавства, захисту персональних даних та впровадження механізмів алгоритмічного контролю.

Таким чином, цифровізація трудових процедур виступає не лише технічною інновацією, а й соціаль-

но-правовим механізмом підвищення прозорості та доброчесності управління персоналом. Вона дозволяє зменшити корупційні ризики, підвищити ефективність кадрового управління та створити умови для побудови сучасної системи трудових відносин, що відповідає принципам відкритості та підзвітності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Bondarouk T., & Brewster C. Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management*. 2016. Vol. 27, № 21. P. 2652–2671.
2. Strohmeier S. Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management*. 2020. Vol. 34, № 3. P. 345–365.
3. Tambe P., Cappelli P., & Yakubovich V. Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review*. 2019. Vol. 61, № 4. P. 15–42.
4. Бутинська Н. Я., Яновицька А. В. Цифровізація трудових відносин в Україні: специфіка трудової зайнятості в рамках цифрової економіки. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2023. № 2. С. 32–39.
5. Aloisi A. Smart work: a new challenge for the labour law of the future. *Comparative Labor Law & Policy Journal*. 2020. Vol. 41, № 3. P. 437–464.
6. G20 Anti-Corruption Working Group Action Plan 2019-2021 and Extract from G20 Leaders Communiqué (2018). *Transparency International*. URL: https://one.oecd.org/document/DAF/WGB/RD(2018)10/en/pdf (дата звернення: 25.11.2025)
7. *OECD Public Integrity Handbook.* OECD Publishing, 2020. URL: https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/05/oecd-public-integrity-handbook_598692a5/ac8ed8e8-en.pdf (дата звернення: 01.12.2025).
8. *Міжнародно-правове та національне регулювання реалізації прав у сфері праці: теоретико-прикладні проблеми* : колективна монографія / Н.П. Мокрицька, Р.Я. Бутинська та ін. ; за заг. ред. д. ю. н. М.С. Долинської. Львів : Галицька видавнича спілка, 2021. 312 с.
9. Hardy A. Estonia's digital diplomacy: Nordic interoperability and the challenges of cross-border e-governance. *Internet Policy Review*. 2024. Vol. 13, № 3. URL: https://doi.org/10.14763/2024.3.1785
10. *UK Government.* Civil Service Success Profiles, Civil Service online tests, Civil Service Commission. URL: https://www.gov.uk/ (дата звернення: 01.12.2025).

REFERENCES

1. Bondarouk, T., & Brewster, C. (2016). Conceptualising the future of HRM and technology research. *The International Journal of Human Resource Management, 27*(21), 2652–2671 [in English].
2. Strohmeier, S. (2020). Digital human resource management: A conceptual clarification. *German Journal of Human Resource Management, 34*(3), 345–365 [in English].
3. Tambe, P., Cappelli, P., & Yakubovich, V. (2019). Artificial intelligence in human resources management: Challenges and a path forward. *California Management Review, 61*(4), 15–42 [in English].
4. Butynska, N. Ya., & Yanovytska, A. V. (2023). Tsyfrovizatsiia trudovykh vidnosyn v Ukraini: spetsyfika trudovoi zainiatosti v ramkakh tsyfrovoi ekonomiky. *Naukovyi visnyk Lvivskoho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav, 2,* 32–39 [in Ukrainian].
5. Aloisi, A. (2020). Smart work: A new challenge for the labour law of the future. *Comparative Labor Law & Policy Journal, 41*(3), 437–464 [in English].
6. G20 Anti-Corruption Working Group. (2018). G20 Anti-Corruption Working Group Action Plan 2019–2021 and extract from G20 Leaders Communiqué (2018). Transparency International. https://one.oecd.org/document/DAF/WGB/RD(2018)10/en/pdf [in English].
7. OECD. (2020). OECD public integrity handbook. OECD Publishing. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2020/05/oecd-public-integrity-handbook_598692a5/ac8ed8e8-en.pdf [in English].
8. Mokrytska, N. P., Butynska, R. Ya., et al. (2021). Mizhnarodno-pravove ta natsionalne rehuliuvannia realizatsii prav u sferi pratsi: Teoretyko-prykladni problemy (M. S. Dolynska, Ed.). Halytska vydavnycha spilka [in Ukrainian].
9. Hardy, A. (2024). Estonia's digital diplomacy: Nordic interoperability and the challenges of cross-border e-governance. *Internet Policy Review, 13*(3). https://doi.org/10.14763/2024.3.1785 [in English].
10. UK Government. (n.d.). Civil Service success profiles, Civil Service online tests, Civil Service Commission. https://www.gov.uk/ [in English].

ZHYHALKIN IVAN

Doctor of Law, Associate Professor, Associate Professor at the Department of Labour Law,
Yaroslav Mudryi National Law University

CHUPRYNA YULIIA

PhD in Law, Assistant at the Department of Labour Law, Yaroslav Mudryi National Law University

DIGITALIZATION OF LABOR PROCEDURES AS A MECHANISM FOR REDUCING CORRUPTION RISKS

Problem setting. The digital transformation of social processes, which has become one of the defining characteristics of the 21st century, fundamentally changes not only the technological but also the social and legal foundations of state and labor market functioning. Its influence is noticeable in almost all areas of life, but it is particularly significant in the field of employment relations, where digitalization does not merely contribute to the modernization of traditional procedures but forms a new paradigm of labor management based on automation, transparency, and standardization of processes.

Analysis of recent researches and publications. The issue of the digitalization of labor procedures and its impact on minimizing corruption risks is being actively developed in the works of contemporary domestic and foreign researchers. The understanding has been established in the academic doctrine that the digitalization of HR processes is not merely a technical improvement but a tool for increasing the transparency, unification, and reproducibility of labor decisions. A significant contribution to the development of the theoretical foundations for the use of digital technologies and automated systems for optimizing human resource management processes (hereinafter – digital HRM) has been made by T. Bondarouk and C. Brewster, who substantiated the conceptual shift from traditional human resource management to data-driven systems that minimize the human factor and ensure the algorithmic nature of procedures. The works of S. Strohmeier examine the process of transforming the philosophy of labor management, where openness, analytics, and the standardization of HR decisions play a key role. The research of P. Cappelli, P. Tambe, and V. Yakubovich focuses on the impact of HR data analytics and automated decisions on the formation of personnel policy, emphasizing new opportunities for predicting employee behavior and establishing transparent evaluation criteria. An important component of contemporary works is international comparative research. Transparency International and the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), in their reports from 2018–2023, have repeatedly emphasized that the digitalization of HR processes is a key tool for reducing corruption risks in the public sector, as it ensures the recording of all actions, minimizes informal practices, and creates opportunities for independent audit of decisions made. In domestic (Ukrainian) scholarship, the issues of labor market digitalization are covered in the works of N. Butynska and O. Yanovytska, who prove that digital transformation changes not only the technological but also the legal foundations of employment relations, forming a new content for labor procedures. Separate aspects of digital software platforms that automate and optimize human resource management (HR systems), electronic document management, and personal data protection are analyzed in the works of Ukrainian researchers. However, a comprehensive analysis of the digitalization of labor procedures as a mechanism for reducing corruption risks still requires further development. Thus, despite a significant number of scientific studies, the problem of digitalization of labor procedures in the context of anti-corruption efforts remains insufficiently developed, especially regarding algorithmic audit, the transparency of automated decisions, and the adaptation of international practices within the Ukrainian legal framework.

Purpose of research. The aim of the article is to conduct a comprehensive scientific-theoretical and practice-oriented analysis of the digitalization of labor procedures as a mechanism for minimizing corruption risks, to determine its legal, organizational, and technological aspects, to summarize international experience in digital governance in the labor sector, and to formulate proposals for improving the regulatory and legal framework for digital labor processes in Ukraine.

Article's main body. This article provides an in-depth scientific, theoretical, and practice-oriented analysis of the digitalization of labor procedures as a key mechanism for reducing corruption risks in the modern labor relations system. It explores the nature and essence of digital transformation in the field of labor, describes the evolution of theoretical approaches to digital governance, examines the formation of digital labor processes, and assesses their impact on the efficiency and transparency of human resource management. Based on a synthesis of international standards, studies by leading scholars, and the practices of the public sector in Ukraine, the article argues that the digitalization of labor procedures contributes to minimizing corruption by eliminating subjectivity, automating decision-making, standardizing HR processes, and ensuring their openness. The study identifies the main risks associated with digitalization: privacy

violations, cybersecurity issues, algorithmic discrimination, and information asymmetry. A conceptual vision for the future legal and regulatory framework supporting digital labor processes in Ukraine is proposed.

Conclusions and prospects for the development. The author makes a general conclusion that the digitalization of labor procedures acts not merely as a technical innovation, but as a socio-legal mechanism for enhancing transparency and integrity in personnel management. It allows for the reduction of corruption risks, the increase of HR management efficiency, and the creation of conditions for building a modern system of labor relations that adheres to the principles of openness and accountability.

Key words: digitalization, labor procedures, corruption risks, HR processes, electronic document management, digital governance, automation.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Жигалкін І. П., Чуприна Ю. А. Цифровізація трудових процедур як механізм зниження корупційних ризиків. *Право та інновації.* 2025. № 4 (52). С. 58–64. doi: https://doi.org/10.37772/2518-1718-2025-4(52)-9.

Дата подання автором: 12.12.2025

Дата прийняття після рецензування: 22.12.2025

Дата опублікування: 23.12.2025