

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА

Факультет економіки та управління

Кафедра національної економіки та публічного управління

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА

ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ

СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Цифрове врядування

28 Публічне управління

та адміністрування

281 Публічне управління

та адміністрування

Форма навчання: заочна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему «Державне регулювання зайнятості населення
в умовах цифрових трансформацій»

здобувача *Олексійчук Юлії Віталіївни*

Науковий керівник: *к.е.н, доц. Федірко Н.В.*

**Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією
з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)**

Завідувач кафедри: *д.держ.упр., доц. Карпенко О.В.* _____

Київ 2022

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДВНЗ «КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА»

Факультет економіки та управління
Кафедра національної економіки та публічного управління

ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ

Цифрове врядування
28 Публічне управління
та адміністрування
281 Публічне управління
та адміністрування

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

О.В. Карпенко

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

О.В. Карпенко

_____ 2022 р.

_____ 2022 р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Олексійчук Юлії Віталіївні

заочної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

на тему «Державне регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «25» жовтня 2022 р. № 1854 ст

Кваліфікаційна магістерська робота виконується на матеріалах Міністерства економіки України

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1	Теоретико-правові засади державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій
Розділ 2	Практика державного регулювання зайнятості населення
Розділ 3	Удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій в Україні

Об'єкт дослідження:	зайнятість населення в умовах цифрових трансформацій
Предмет дослідження:	державне регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій
Мета кваліфікаційної магістерської роботи:	обґрунтування шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1	<ol style="list-style-type: none">1. Дослідити сутність та особливості державного регулювання зайнятості населення2. Дослідити механізми державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій3. Проаналізувати нормативно-правову базу державного регулювання зайнятості населення
У розділі 2	<ol style="list-style-type: none">1. Здійснити аналіз сучасного стану та тенденцій розвитку сфери зайнятості населення2. Дослідити світовий досвід державного регулювання зайнятості населення3. Проаналізувати трансформацію державного регулювання зайнятості населення в умовах цифровізації
У розділі 3	<ol style="list-style-type: none">1. Обґрунтувати пріоритети удосконалення державного регулювання зайнятості населення2. Оцінити потенційні наслідки впровадження запропонованих заходів

Завдання підготував
науковий керівник



Н.В. Федірко

«25» жовтня 2022 р.

Завдання одержав
здобувач



Ю.В. Олексійчук

«25» жовтня 2022 р.

Реферат

Кваліфікаційна магістерська робота містить 83 сторінки, 8 таблиць, 21 рисунок, список використаних джерел з 74 найменувань.

«Державне регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій»

Об'єкт дослідження – зайнятість населення в умовах цифрових трансформацій.

Предмет дослідження – державне регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій.

Мета кваліфікаційної магістерської роботи – обґрунтування шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій.

Відповідно до поставленої мети були визначені такі завдання:

- дослідити сутність та особливості державного регулювання зайнятості населення;
- проаналізувати нормативно-правову базу державного регулювання зайнятості населення;
- проаналізувати світовий досвід державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій;
- проаналізувати практику державного регулювання зайнятості населення в Україні;
- обґрунтувати стратегічні пріоритетні заходи державного регулювання зайнятості населення в Україні в умовах цифрових трансформацій та оцінити потенційні наслідки їх впровадження.

Практичне значення отриманих результатів: полягає у обґрунтуванні заходів щодо покращення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій, які сприятимуть балансуванню попиту та пропозиції робочої сили. Крім того, запропоновано та описано механізм, згідно якого має проводитись політика держави у сфері зайнятості.

Описані пропозиції можуть бути використані в практичній діяльності державних органів влади, що здійснюють регулювання сфери зайнятості при розробці та реалізації плану заходів щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення в Україні в умовах цифрових трансформацій.

Рік виконання кваліфікаційної магістерської роботи 2022.

Рік захисту роботи 2022.

Ключові слова: зайнятість населення, ринок праці, політика зайнятості, державне регулювання зайнятості, цифрова трансформація зайнятості.

ВІДГУК

про кваліфікаційну магістерську роботу
здобувача факультету економіки та управління освітньо-професійної програми
«Цифрове врядування» Олексійчук Юлії Віталіївни
на тему «Державне регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій»

1. *Актуальність теми.* Цифровий розвиток суспільства накладає суттєві зміни на сучасні реформи ринку праці та системи його державного регулювання. З одного боку, цифрові зміни відбуваються в самих механізмах взаємодії найманих працівників та роботодавців, а з іншого – суттєво модифікують механізми державного впливу на сферу зайнятості, поліпшуючи їх якість та результативність. Цифровізація робить зайнятість більш гнучкою та в умовах кризи пандемії продемонструвала свою антикризову спроможність. З огляду на це актуальність теми дослідження не викликає сумнівів.

2. *Позитивними рисами кваліфікаційної роботи є системне застосування методології аналізу сфери зайнятості та механізмів її державного регулювання, що представлено в роботі рядом розроблених автором на основі аналізу наукової літератури ілюстративних схем та аналітичних таблиць, серед яких варто відмітити наукові узагальнюючі висновки автора щодо теоретичного та практичного змісту цифрової трансформації сфери зайнятості та механізмів її державного регулювання (п. 1.1, 1.2, 2.1), аналіз нормативно-правового та інституційного забезпечення державної політики зайнятості населення в Україні, кількісний аналіз цифрової трансформації сфери зайнятості населення в Україні (п. 2.1), авторський підхід до оцінки потенційних наслідків запропонованих заходів щодо удосконалення державного регулювання сфери зайнятості населення (п.3.2).*

3. *До самостійних розробок автора можна віднести розроблена автором схему рекомендованого механізму державного регулювання зайнятості (п.3.1., с. 60), здійснений аналіз сильних і слабких сторін впливу цифрової трансформації на ринок праці в Україні, здійснений із використання методології SWOT-аналізу (п.3.1., с. 63), рекомендовані та обґрунтовані автором заходи щодо покращення державної політики зайнятості населення (п.3.1, с. 64)*

4. *Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій підтверджується системним підходом автора до обґрунтування пріоритетних заходів щодо удосконалення державної політики зайнятості в умовах цифрових трансформацій, які можуть бути використані при розробці управлінських рішень органами влади.*

5. *До недоліків роботи можна віднести: автору варто було б зробити кількісну прогнозну оцінку перспектив впливу цифрових трансформацій на стан сфери зайнятості та визначити необхідне ресурсне забезпечення для реалізації запропонованих рекомендацій державної політик зайнятості (р.3).*

6. *Загальна оцінка кваліфікаційної магістерської роботи та її допущення до захисту перед ЕК.* Кваліфікаційна магістерська робота в цілому відповідає вимогам, поставлені індивідуальні завдання виконано на достатньому високому рівні. Робота рекомендується до захисту з оцінкою «відмінно».

Науковий керівник:

доцент кафедри національної економіки
та публічного управління

к.е.н., доцент

9 грудня 2022 року



Н.В. Федірко

РЕЦЕНЗІЯ

на кваліфікаційну магістерську роботу
здобувача другого (магістерського) рівня вищої освіти
Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана
освітньо-професійної програми «Цифрове врядування»
за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування»
Олексійчук Юлії Віталіївни
на тему: «Державне регулювання зайнятості населення
в умовах цифрових трансформацій»

Актуальність теми кваліфікаційної магістерської роботи і доцільність її розроблення обумовлюється тим, що із стрімким розвитком цифрової економіки з'являються нові напрямки, які потребують кваліфікованих фахівців, водночас ряд інших професій витісняються з ринку праці та втрачають свою актуальність, загострюючи проблему безробіття. Це зумовлює необхідність дослідження нових механізмів державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій та їх впливу на розвиток ринку праці.

Якість проведеного дослідження. Дослідження, виконане в роботі, відповідає поставленим завданням й має достатній масштаб та глибину. У роботі було використано міжнародну статистичну базу та узагальнено досвід державного втручання в сферу зайнятості в Україні, проаналізовано вітчизняні та іноземні наукові та аналітичні дослідження.

Позитивні риси кваліфікаційної магістерської роботи. В кваліфікаційній магістерській роботі здійснено детальний аналіз теоретичних засад державного регулювання зайнятості населення, а також світового досвіду та практики його реалізації в Україні. Серед позитивних якостей, можна відзначити дослідження ключових світових тенденцій регулювання попиту та пропозиції на ринку праці, аналіз вітчизняного законодавства про підхід держави щодо регулювання сфери зайнятості населення, пропозиції щодо пріоритетних заходів щодо поліпшення державної політики зайнятості, представлений та описаний механізм державного регулювання зайнятості населення.

Практична значимість висновків і рекомендацій. Результати виконаного магістрантом дослідження можуть бути враховані при розробці та реалізації плану заходів щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення в Україні в умовах цифрових трансформацій, створенні проектів нормативно-правових актів, що стосуються зайнятості населення, а також можуть стати основою для подальших досліджень ринку праці та балансу попиту та пропозиції робочої сили.

Зауваження. Недоліком роботи можна вважати недостатньо ґрунтовне розкриття питання оцінки потенційних наслідків запровадження

запропонованих заходів щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення.

В цілому, кваліфікаційна магістерська робота Олексійчук Юлії Віталіївни відповідає діючим вимогам та заслуговує позитивної оцінки. Робота рекомендується до захисту перед ЕК для отримання кваліфікації магістра з публічного управління та адміністрування.

Рецензент:

Повідний науковий співробітник
відділу досліджень розвитку соціальних
систем та міжнародного співробітництва
НДІ СП Мінісоцполітики України і НАН України,
кандидат економічних наук



Наталія ПОЛЯК

Підпис Наталії ПОЛЯК засвідчую

В.о. Директора Інституту



Леонід ЛЬЧУК

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	8
1.1 Сутність та мета державного регулювання зайнятості населення	8
1.2 Механізми державного регулювання зайнятості населення	16
1.3 Нормативно-правова база державного регулювання зайнятості населення	20
РОЗДІЛ 2 ПРАКТИКА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ	26
2.1 Сучасний стан та розвиток сфери зайнятості населення в Україні	26
2.2 Світовий досвід державного регулювання зайнятості населення	37
2.3 Трансформація державного регулювання зайнятості населення в умовах цифровізації	48
РОЗДІЛ 3 УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ	59
3.1 Обґрунтування пріоритетних заходів щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення	59
3.2 Оцінка потенційних наслідків впровадження запропонованих заходів щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення	68
ВИСНОВКИ	71
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	76

ВСТУП

Актуальність теми. На сьогоднішній день, в умовах швидкого розвитку цифрової економіки, набуває особливої уваги проблема політики зайнятості.

Сучасні тренди цифровізації створюють нові можливості та загрози не лише для окремих працівників, а й для ринку праці загалом.

Встановлено, що 46 % компаній регулярно стикаються з проблемою відсутності у персоналу цифрових компетенцій. До того ж, 52 % топ-менеджерів взагалі стикаються з неприйняттям змін співробітниками.¹

Згідно дослідження, проведеного компанією Economy Intelligence Unit, 77 % керівників вважають цифрову трансформацію ключовим напрямом розвитку бізнесу.²

Роботодавці, які намагаються забезпечити безперервне навчання співробітників та розвиток у них необхідних навичок потребують вдвічі більше часу для виведення нового продукту на ринок. Однак така проблема, може бути вирішена за рахунок удосконалення державної політики зайнятості, яка передбачатиме постійний аналіз ситуації на ринку праці та адаптивність системи професійної освіти, що забезпечить не лише набуття працівниками актуальних навичок й компетенцій, а й рівновагу на ринку праці, завдяки ефективному використанню трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Внесок у формування розуміння особливостей структурних трансформацій ринку праці та їх чинників при переході до цифрової економіки здійснили Колот А.М. й Герасименко О.О.^{3,4}

¹ Ринкевич Н.С. Економічний вісник Донбасу. Організаційна культура підприємств: виклики, загрози та тенденції. 2019. URL: <http://evd.luguniv.edu.ua/index.php/evd/article/view/73/74>. (Дата звернення: 15.05.2022).

² Economist Intelligence Unit. URL: <https://www.eiu.com/n/>. (Дата звернення: 15.05.2022).

³ Колот А.М. та Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. 2018. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24730/6-33K.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. (Дата звернення: 25.11.2022).

⁴ Колот А.М. та Герасименко О.О. Соціально-трудова розвиток в XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. 2019. URL: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>. (Дата звернення: 25.11.2022).

Дослідженням теоретичних підходів до проблем державного регуляторного впливу на ринок праці займався Міненко В.Л.⁵ Науковцю вдалось узагальнити суб'єктів та об'єкти сфери зайнятості та виокремити функціональні напрямки дій держави щодо налагодження ситуації на ринку праці.

Важливою є праця Ковач В.О.⁶, що займався вивчення питання забезпечення оптимального потоку попиту та пропозиції на ринку праці, а також запропонував розглядати державне регулювання зайнятості як набір інструментів та заходів соціально-економічного характеру.

Літинська В.А.⁷ присвятила увагу обґрунтуванню ролі держави у балансуванні попиту та пропозиції робочої сили.

Не дивлячись на досить широкий спектр наукових досліджень проблем структурних зрушень на ринку праці не до кінця визначеними лишаються напрямки регуляторних дій держави в сфері зайнятості населення, також не проаналізовано соціально-економічні ризики зайнятості за умов трансформаційних процесів в системі соціально-трудоких відносин та на ринку праці.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є обґрунтування шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій.

Відповідно до мети дослідження в процесі виконання роботи були поставлені наступні *завдання*:

- дослідити сутність та особливості державного регулювання зайнятості населення;
- проаналізувати нормативно-правову базу державного регулювання зайнятості населення;
- проаналізувати світовий досвід державного регулювання зайнятості

⁵ Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект. URL: https://dut.edu.ua/uploads/1_672_12691778.pdf. (Дата звернення: 20.10.2022).

⁶ Ковач В.О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. 2020. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf. (Дата звернення: 19.10.2022).

⁷ Літинська В.А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні. URL: http://www.evd-journal.org/download/2013/2013-3/EVD_2013-No.3-260-263.pdf. (Дата звернення: 19.10.2022).

населення в умовах цифрових трансформацій;

- проаналізувати практику державного регулювання зайнятості населення в Україні;

- обґрунтувати стратегічні пріоритетні заходи державного регулювання зайнятості населення в Україні в умовах цифрових трансформацій та оцінити потенційні наслідки їх впровадження.

Об'єкт дослідження – зайнятість населення в умовах цифрових трансформацій.

Предмет дослідження – державне регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій.

Методи дослідження. Для виконання дослідження були використані наступні методи:

- теоретичний – для аналізу та пояснення основних понять (державне регулювання зайнятості, механізм державного регулювання зайнятості, цифрова трансформація та ін.) та їх взаємозв'язку;

- абстрактно – логічний метод при аналізі нормативно-правової бази у сфері зайнятості (для виявлення наявних підходів та можливих недосконалостей);

- монографічний – при аналізі міжнародних практик щодо регулювання зайнятості (оцінка можливості застосування проаналізованих підходів, виділення позитивного досвіду, який можна використати в нашій країні);

- логічний – для формування власних висновків;

- емпіричний метод при оцінці сучасного стану ринку праці та обґрунтування впливу цифрової трансформації на сферу зайнятості;

- статистичний методи (при збиранні й оцінці різних статистичних показників для виявлення тенденцій на ринку праці);

- порівняльного аналізу (при аналізі впливу і залежності одних статистичних показників по відношенню до інших).

- експертний та узагальнення – для обґрунтування заходів щодо поліпшення державної політики зайнятості в Україні, в умовах цифрових трансформацій на ринку праці.

Теоретична та методична значущість отриманих результатів полягає у систематизації існуючих підходів до розуміння понять «державне регулювання зайнятості» та «механізм державного регулювання зайнятості», а також формування власних визначень.

Практична значущість отриманих результатів полягає у обґрунтуванні заходів щодо покращення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій, які сприятимуть балансуванню попиту та пропозиції робочої сили. Крім того, запропоновано та описано механізм, згідно якого має проводитись політика держави у сфері зайнятості.

Інформаційною базою дослідження є матеріали Міністерства соціальної політики України, офіційні дані Державної служби статистики України, законодавчі та нормативно-правові акти, монографічні дослідження та наукові статті вітчизняних та зарубіжних вчених з досліджуваної проблематики.

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел.

У першому розділі досліджуються сутність та мета державного регулювання зайнятості населення, проведено дослідження визначення механізму державного регулювання зайнятості населення та нормативно-правової бази, а також визначено основні наслідки невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці, та охарактеризовано суб'єктів та об'єкти державного регулювання ринку праці.

У другому розділі здійснено аналіз практики державного регулювання зайнятості населення, зокрема проаналізовано сучасні підходи та тенденції розвитку сфери зайнятості, досліджено світовий досвід регулювання та розглянуто наявні підходи до державного регулювання зайнятості в умовах цифрових трансформацій ринку праці.

У третьому розділі здійснено обґрунтування заходів та завдань щодо удосконалення державного регулювання сфери зайнятості та проведено оцінку потенційних наслідків впровадження запропонованих заходів.

Апробація дослідження. Результати дослідження представлені автором на науково-практичній конференції «Публічне управління та кібербезпека: теорія та практика» (м. Київ, 15 вересня 2022 року).⁸

⁸ Олексійчук Ю.В. Державна політика зайнятості в умовах цифрової трансформації ринку праці. *Публічне управління та кібербезпека: теорія та практика*: зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Київ, 15 вересня 2022 р. Київ, 2022. С. 66-68.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

1.1 Сутність та мета державного регулювання зайнятості населення

Нині, в Україні відбувається активна цифрова трансформація ринку праці, яка проявляється не лише у постійній зміні актуальних професій, а й у зміні підходу при виборі співробітників. Все частіше виникає необхідність у перепідготовці трудових ресурсів з метою зменшення цифрового відставання та посилення конкурентних переваг на міжнародних ринках.

Дослідники зазначають, що до 2030 року 57 професій стануть неактуальними, проте, виникнуть нові 186 професій, які вимагатимуть нового набору компетенцій та знань (табл. 1.1).

Таблиця 1.1 – Результати прогнозованого дослідження «Майбутнє роботи 2030»

Професії можуть зникнути	Можуть стати актуальними	Можуть стати більш популярними
<ul style="list-style-type: none"> – фінансовий аудитор; – бухгалтер; – економіст; – юридичний консультант; – секретар; – ріелтор; – водій; – спортивний коментатор; – агроном; – вантажник; – різнороб; – пакувальник; – торговий працівник; 	<ul style="list-style-type: none"> – космічний пілот і пілотеса; – менеджер з етичних питань; – консультант цифрової реабілітації; – компаньйон для літніх людей; – куратор особистої пам'яті; – менеджер подорожей у віртуальній реальності; – контролер магістралей; – виробник частин тіла; – радник з цифрових валют; – хірург для збільшення пам'яті; – дизайнер сміття; 	<ul style="list-style-type: none"> – управління штучним інтелектом; – аналіз і управління даними; – діджитал-просування, діджитал-сервіс, діджитал-продажі; – спеціаліст з цифрових фінансів, консультант з діджитал-валют; – редактори персональних сторінок в соцмережах; – фахівці з кібербезпеки.

Джерело: розроблено автором на основі.⁹

⁹ Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». Дослідження «Майбутнє роботи 2030». URL: <http://surl.li/dydxg>. (Дата звернення: 18.11.2022).

Вже зараз роботодавці вимагають від своїх працівників адаптивності, гнучкості в опануванні нових навичок, однак кваліфікаційний рівень громадян, що пропонують свою робочу силу, не повною мірою готовий задовольнити постійно зростаючі вимоги керівників. Зрештою, така невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці, призводить до негативних наслідків (рис. 1.1).

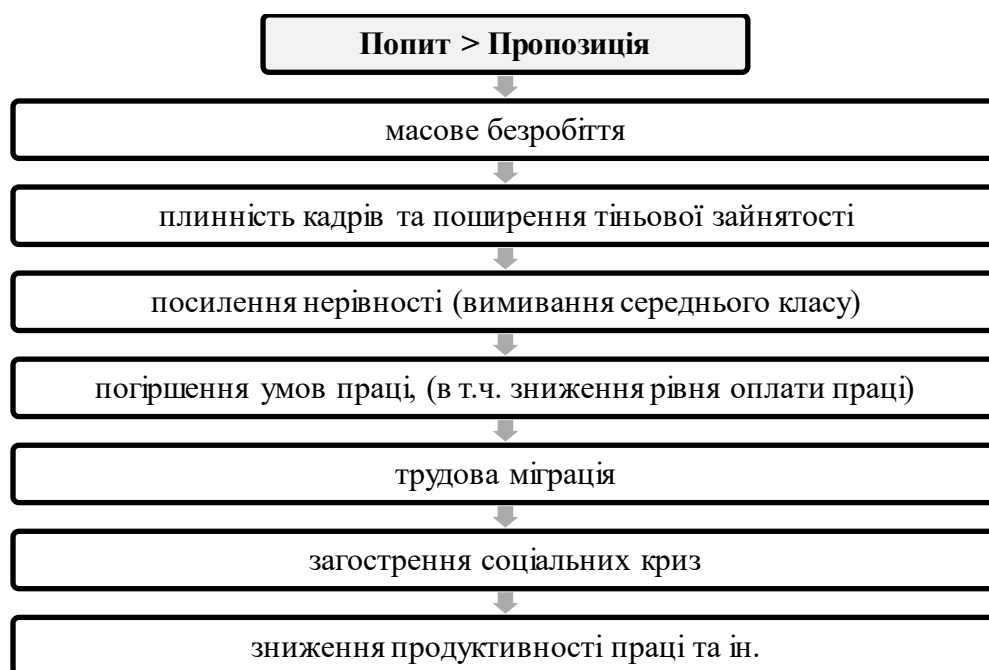


Рисунок 1.1 – Основні наслідки дисбалансу попиту та пропозиції на ринку праці

Джерело розроблено автором.

На нашу думку, основною причиною такої ситуації є недостатнє приділення уваги з боку держави до системи професійної освіти та аналізу ринку праці.

Україна потребує якісно нового підходу у формуванні державної політики зайнятості. Яка зможе не лише вирівняти ситуацію на ринку праці, а й забезпечить стале економічне зростання, підвищення добробуту і стабільність у суспільстві, перш за все завдяки ефективності використання трудового потенціалу громадян.

Вивченню проблематики структурних зрушень на ринку праці приділяли увагу багато науковців.

На думку д.е.н., Колота А.М. та к.е.н. Герасименко О.О., масштабні зміни, не лише породжують загрозові виклики й небезпеки, а й можуть призвести до відкриття нових можливостей. Автори зосередили свою увагу на дослідженні взаємозв'язку та впливу зайнятості, доходів та соціальної нерівності. Загалом науковці прийшли до висновку, що в тому числі через вплив цифрової трансформації, відбувається інтенсивне зростання диференціації робочої сили за такими ознаками як креативність, мобільність, компетентність, а отже, поляризація економічно активного населення за можливістю доступу до суспільних благ, самореалізації.¹⁰

Спробувавши розглянути більш детальні інтерпретації поняття «цифрова трансформація», можна зробити висновок, що чіткого визначення даного поняття у законодавстві не існує, однак згідно «Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердженому плану заходів щодо її реалізації, цифрову трансформацію можна вважати основною метою цифровізації, яка полягає у зміні існуючих та створенні нових галузей економіки, а також трансформації сфер життєдіяльності у нові більш ефективні та сучасні.¹¹

Також, проаналізувавши думки експертів (див. табл.1.2), можна узагальнити, що цифрова трансформація – це неперервний процес, який передбачає впровадження інновацій та НТП, з метою збільшення продуктивності праці за рахунок спрощення технологічного процесу, скорочення ресурсів, які використовуються, а також задля забезпечення конкурентоспроможності в цифровій економіці.

¹⁰ Колот А.М. та Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. 2018. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24730/6-33K.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. (Дата звернення: 17.11.2022).

¹¹ Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#n13>. (Дата звернення: 18.11.2022).

Таблиця 1.2 – Основні визначення поняття «цифрова трансформація»

Автор	Визначення
Круглов , кандидат наук з держ. управління	передбачає організаційні чи суспільні зміни на основі впровадження цифрових технологій в усі аспекти взаємодії з людиною; ¹²
В.С. Куйбіда й О.В. Карпенко , доктори наук з держ. управління та В.В. Наместнік, кандидат наук з держ. управління	спричинені використанням цифрових технологій зміни в природі людини, її мисленні, життєдіяльності та управлінні; ¹³
Кудрявченко Євген, експерт із цифрової трансформації бізнесу	спрощення рутинних процесів шляхом їх автоматизації; ¹⁴
Чернів Єгор, експерт High Tech Office of Ukraine; член Ради руху Industry 4.0 Ukraine	використання нових цифрових технологій для підвищення ефективності та цінності компанії; ¹⁵
Жмай Олександр, журналіст порталу PROactive.in.ua	не тільки технології, а й глибоке перетворення продуктів та структури організації, її стратегії розвитку та корпоративної культури; ¹⁶
«Український Спектр», онлайн медіа-організація, яка націлена допомагати успішно розвиватися в бізнесі та повсякденному житті	спроба інтегрувати, організувати та змінити структуру даних і процесів для їх повної реалізації в цифровому середовищі; не тільки підвищення продуктивності, а й наявність правильного плану для досягнення ваших цілей; культура, спосіб збільшення продуктивності шляхом пріоритету ефективності та співпраці; ¹⁷
«Magento Business Solutions», Міжнародна компанія з розвитку електронного бізнесу	покращення основних бізнес-процесів компанії, які за допомогою використання даних і технологій, дозволяють відповідати очікуванням клієнтів. ¹⁸

Джерело: розроблено автором.

Тобто, під цифровими трансформаціями, ми розуміємо безпосередньо зміну підходів до основних факторів виробництва та виробничих сил (див. табл. 1.3).

¹² Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. Науковий вісник: Державне управління. 2021. URL: <https://nvdu.undicz.org.ua/index.php/nvdu/article/view/147>. (Дата звернення: 19.11.2022).

¹³ Куйбіда В.С., Карпенко О.В., Наместнік В.В.. Цифрове врядування в Україні: базові дефініції понятійно-категоріального апарату. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=vnaddy_2018_1_3. (Дата звернення: 19.11.2022).

¹⁴ Цифрова трансформація: навіщо вона потрібна державі та бізнесу. URL: <https://business.diaa.gov.ua/cases/tehnologii/cifrova-transformacia-naviso-vona-potribna-derzavi-ta-biznesu>. (Дата звернення: 19.11.2022).

¹⁵ Чернів Є. Цифрова трансформація. Що робити бізнесу. 2019. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/cifrovaya-transformaciya-hto-delat-biznesu-50005679.html>. (Дата звернення: 19.11.2022).

¹⁶ Чотири складові цифрової трансформації. URL: <https://probono.org.ua/blog/dx2>. URL: (Дата звернення: 19.11.2022).

¹⁷ Що таке цифрова трансформація, і навіщо вона потрібна компаніям. 2020. URL: <https://uaspectr.com/2020/09/09/tsyfrova-transformatsiya/>. (Дата звернення: 19.11.2022).

¹⁸ Digital transformation in education: advantages and challenges in 2022. 2021. URL: <https://magenest.com/en/digital-transformation-in-education/>. (Accessed: 19.11.2022).

Таблиця 1.3 – Основні фактор виробництва

Земля	Праця	Капітал
<p>усе, що надала природа в розпорядження людини для її виробничої діяльності:</p> <ul style="list-style-type: none"> - земля; - корисні копалини; - вода; - повітря; - ліси та ін.; 	<p>фізична і розумова діяльність людини, спрямована на досягнення корисного результату:</p> <ul style="list-style-type: none"> - кваліфікація співробітника; - фізичний та емоційний стан; - інші навички та вміння; 	<p>накопичений запас засобів у продуктивній, грошовій і товарній формах, необхідних для створення матеріальних благ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - машини та обладнання; - будівлі; - інструменти.

Джерело: розроблено автором на основі¹⁹.

Наприклад, основною ланкою фактору виробництва «праця», в результаті діяльності якої створюється продукт або ж послуга, є людина. Вона має індивідуальні фізіологічні особливості, кваліфікацію, певний набір навичок, власні інтереси, що і впливає на її інтенсивність праці та результат. За рахунок впровадження нових технологій та роботизації, напруженість праці може зменшуватись, а продуктивність збільшуватись, водночас такі цифрові трансформації вимагають від працівника адаптивності та гнучкості, готовності прилаштовуватися, опановувати нові кваліфікації.

На думку дослідниці Літинської В.А., підготувати фахівця до непередбаченого впливу різних факторів має саме держава, за рахунок системного регулювання сфери зайнятості, як механізму, що є важливим чинником при забезпеченні стійкого економічного зростання.²⁰

Загалом варто зазначити, що одною з перших згадок про державу як основний регулятор ринку праці, що впливає на рівновагу, згадує Дж. М. Кейнс у концепції кейнсіанців.²¹

¹⁹ Фактори виробництва у світовому господарстві. 2022. URL: <https://buklib.net/books/24349/>. (Дата звернення: 17.10.2022).

²⁰ Літинська В.А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні. URL: http://www.evd-journal.org/download/2013/2013-3/EVD_2013-No.3-260-263.pdf. (Дата звернення: 19.10.2022).

²¹ Кейнсіанська теоретична революція. URL: <https://cutt.ly/mMh6WY>. (Дата звернення: 20.10.2022).

Підтримує думку, щодо важливості втручання держави у регулювання співвідношень попиту та пропозиції на ринку праці й дослідниця Мацькова С.Р. У своїй роботі авторка стверджує, що такі втручання необхідні за умов неможливості ринкової економічної системи самостійно зменшити зростаючий рівень безробіття, а також забезпечити виробництво кваліфікованими фахівцями.²²

Натомість д.н.держ.упр. Ковач В.О. зазначає, що держава повинна не лише регулювати процеси на ринку праці, а й приділяти велику увагу їх коригуванню, організації та плануванню. Також науковець наголошує, що при формуванні політики зайнятості, необхідно максимально сприяти реалізації права громадян на працю.²³

На нашу думку, ринком праці може бути виявлена виключно поточна потреба в робочій силі. Чим більш складною є праця, тим більше ресурсів та часу необхідно на підготовку спеціалістів. Від моменту виявлення попиту, до моменту формування пропозиції виникає тимчасовий розрив, що додатково збільшується враховуючи динамічність цифрових трансформацій, до того ж підвищуються вимоги до робочої сили. Тому ми дотримуємось думки, що саме держава має взяти на себе відповідальність, в тому числі фінансову, у регулюванні зайнятості та безпосередньо у підготовці й перепідготовці кваліфікованих кадрів.

Згідно Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – це діяльність осіб (що не заборонена законодавством України), яка пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їх власності, у тому числі безоплатно.²⁴

²² Мацькова С.Р. Методи державного регулювання зайнятості населення. URL: <https://lib.chmmu.edu.ua/pdf/naukstud/16/17.pdf>. (Дата звернення: 19.10.2022).

²³ Ковач В.О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. 2020. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf. (Дата звернення: 19.10.2022).

²⁴ Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

Спробуємо проаналізувати різні думки дослідників щодо трактування поняття «державне регулювання зайнятості» (табл.1.4).

Таблиця 1.4 – Основні визначення поняття «державне регулювання зайнятості»

Автор	Визначення
К.е.н. Іванова Л.В. та Сорока О.В.	сукупність цілеспрямованих форм, методів і напрямів активного впливу держави (в особі державних органів різного рівня) на співвідношення попиту і пропозиції робочої сили, умови її продажу та використання; є частиною активної соціально-економічної політики держави; ²⁵
Науковець Близнюк В.В.	максимальне наближення попиту та пропозиції на ринку праці з метою уникнення диспропорцій; ²⁶
К.е.н., доцент Ковалевський Л.Г.	діяльність держави, спрямована на регулювання елементів ринку праці для досягнення оптимального в конкретних соціально-економічних умовах рівня зайнятості, більш повної відповідності робочої сили та структури робочих місць, пом'якшення наслідків безробіття; ²⁷
К.держ.упр. Коваль О.М.	процес свідомого, цілеспрямованого впливу держави на умови використання робочої сили за допомогою заходів економічного, адміністративного, законодавчого, організаційного плану. При цьому законодавчі й адміністративні заходи мають переважно регламентуючий характер, економічні й організаційні — стимулюючий. Державне регулювання не тільки не є антиподом ринку, а лише воно здатне налагодити «цивілізоване» функціонування ринкового господарства; ²⁸
К.е.н. Дружиніна В.В.	система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання робочої сили; ²⁹
Д.е.н Маршавін Ю.М.	створення належних умов для здійснення процесів, які виникають на основі саморегуляції ринку праці; в той же час, регулювання має виконувати функцію стримування й протидії, враховуючи переваги механізму саморегуляції (пропозиція, ціна робочої сили, попит на неї), спиратися на нього, доповнювати й ого, але не підміняти ринкові стимули й не руйнувати їх; ³⁰
Дослідник Стефурич С.В.	регулювання ринку праці за допомогою правових, організаційних та економічних важелів, які створюють умови для мінімізації негативного впливу фінансово-економічної кризи на стан ринку праці, підвищення економічної активності населення. ³¹

Джерело: розроблено автором.

²⁵ Іванова Л.В., Сорока О.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. – Одеса: ОНЕУ, 2015. 264с.

²⁶ Близнюк В.В. Державне регулювання ринку праці. 2007. URL: https://esu.com.ua/search_articles.php?id=26156.
(Дата звернення: 17.10.2022).

²⁷ Ковалевський Л. Г. Макроекономіка: конспект лекцій. – Київ: УАЗТ, 2005.224 с.

²⁸ Коваль О.М. Державне регулювання зайнятості населення в великих містах України. URL: <https://mydisser.com/dfiles/30020467.doc>. (Дата звернення: 17.10.2022).

²⁹ Дружиніна В.В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект. 2010. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_4_4/067-071.pdf. (Дата звернення: 17.10.2022).

³⁰ Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 396 с.

³¹ Стефурич С.В. Державне регулювання ринку праці: стан, проблеми, шляхи вирішення. URL: http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/67878.doc.htm. (Дата звернення: 18.10.2022).

Отже, підсумовуючи проаналізовані визначення, можна прийти до висновку, що державне регулювання зайнятості – це набір дій держави, що цілеспрямовано застосовуються, задля впливу на ринок праці, забезпечення рівноваги між попитом та пропозицією робочої сили, мобільності на ринку праці, продуктивності праці, розвитку кваліфікаційних здібностей фахівців, захисту прав і свобод людини та загалом гарантування високого рівня життя населення і можливості отримання якісних послуг.

На нашу думку, важливо зазначити, що держава формуючи будь яку регуляторну політику (механізм), має чітко визначати об'єкти, на які буде спрямована її організаційна, координаційна та стимулююча діяльність. Це перш за все, процеси та умови, які відповідають за відтворення робочої сили. Виходячи зі сказаного, можна виокремити основні об'єкти державного регулювання ринку праці (рис. 1.2).

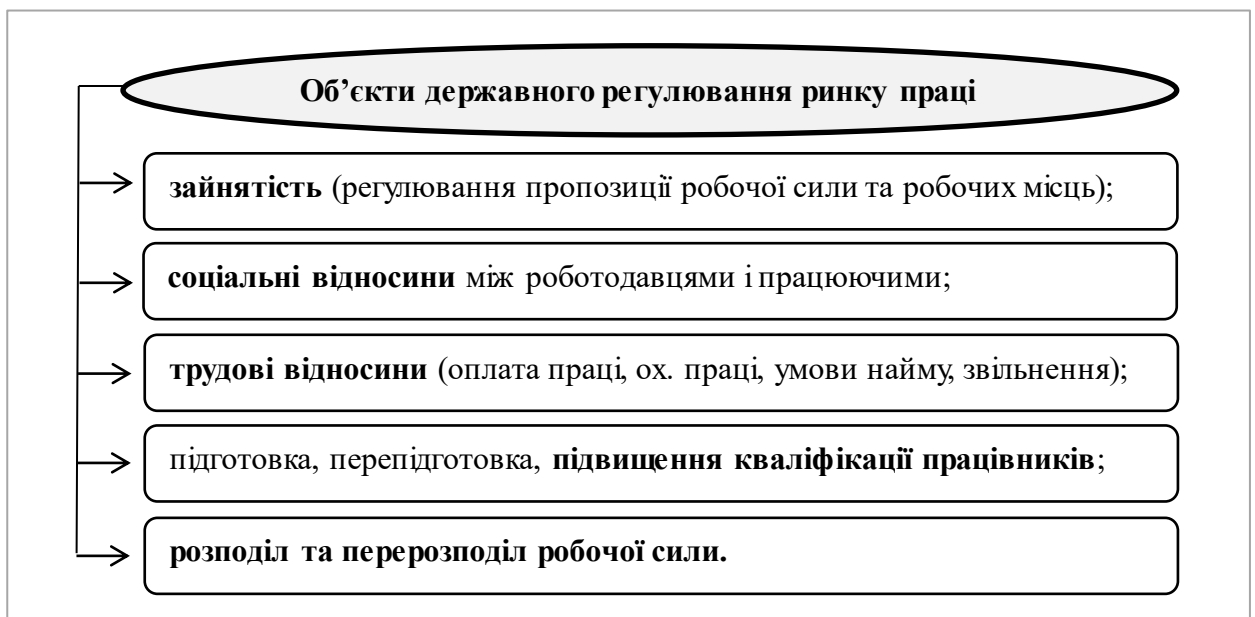


Рисунок 1.2 – Основні об'єкти державного регулювання ринку праці

Джерело: розроблено автором на основі³²

Відповідно, основна мета державного регулювання зайнятості має наступний зміст:

³² Ринок праці та його державне регулювання. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18554/. (Дата звернення: 18.10.2022).

- 1) стимулювання попиту, тобто створення робочих місць на ринку праці та передумов для можливості професійного розвитку, задля забезпечення пропозиції;
- 2) соціальний захист населення, навіть в умовах безробіття;
- 3) правове забезпечення трудових відносин;
- 4) зменшення розшарування населення, соціальної напруги;
- 5) підвищення рівня легальної зайнятості.

1.2 Механізми державного регулювання зайнятості населення

Балансування ситуації на ринку праці повинно здійснюватися за допомогою цілісного механізму. Проте на сьогодні, класифікація механізму державного регулювання зайнятості відсутня. А саме, немає єдиного підходу до конкретних складових процесу регулювання ринку праці, зазвичай науковці виокремлюють засоби та форми прояву політик.

Як вважає Міненко В.Л., державний механізм регулювання зайнятості – це набір засобів для вирішення протиріч у сфері ринку праці. Науковець виокремив два види політики – координування та контроль. Які своєю чергою відповідно поділяються на напрямки – нормативно-правовий, стимулюючий, заохочувальний та обмежувальний, захисний.³³

Ковач В.О. використовує дещо іншу термінологію, але суть схожа. Механізм державного регулювання зайнятості, на думку автора, передбачає так само два види політики – активна та пасивна. В першому випадку дії держави спрямовані на усунення проблематики, при цьому використовуються правові,

³³ Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект. URL: https://dut.edu.ua/uploads/1_672_12691778.pdf. (Дата звернення: 20.10.2022).

організаційні та економічні заходи, в другому ж – на згалажування ситуації, що виникла.³⁴

Науковець Мельник А.Д., також описує механізм регулювання зайнятості, шляхом його розподілу на дві групи засобів – прямого та опосередкованого державного впливу. З міркувань автора, прямі засоби впливу відбуваються через законодавчі акти, державні замовлення та систему державних контрактів, а також встановлення норм й стандартів, шляхом прогнозування та формування цільових комплексних програм розвитку. Опосередковані засоби впливу передбачають податкові пільги, кредитування, субсидії та дотації та ін.³⁵

Інша дослідниця Літинська В.А., вивчає механізм регулювання зайнятості, як взаємозв'язок принципів, функцій, методів та інструментів держави (рис.1.3).

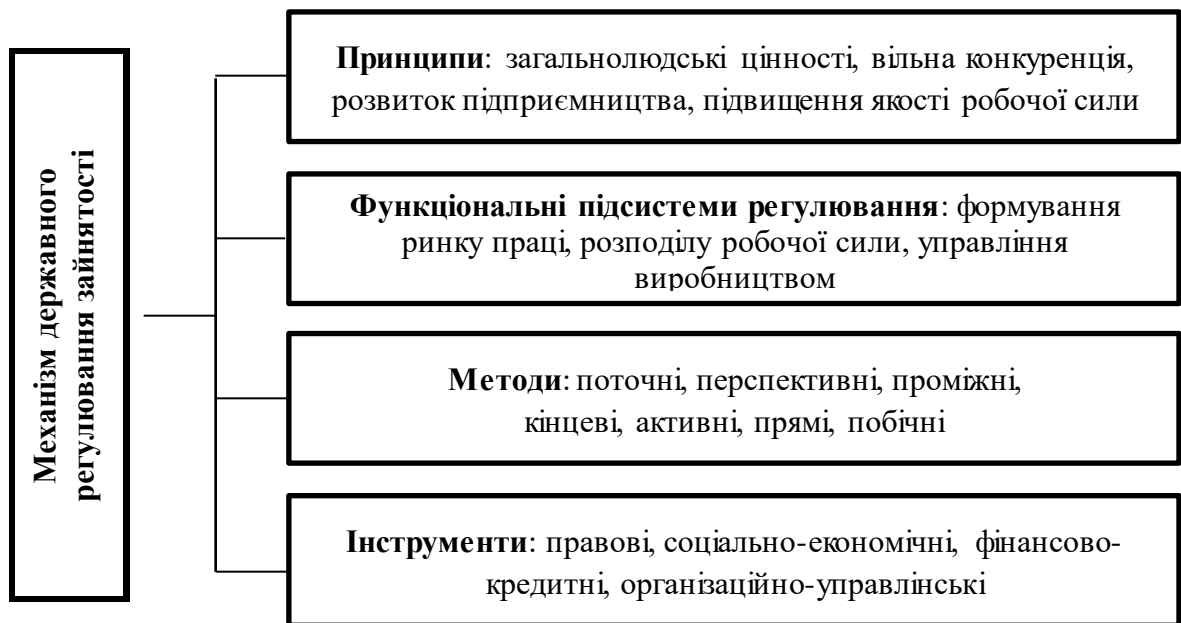


Рисунок 1.3 – Механізм державного регулювання зайнятості³⁶

На думку Корецького М.Х., механізм регулювання зайнятості – це процес, за якого держава, як система, для забезпечення своєї безперервної та ефективної діяльності, маючи на меті підвищити ефективність своєї економіки, виконує

³⁴ Ковач В.О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. 2020. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf. (Дата звернення: 19.10.2022).

³⁵ Мельник А.Д. Державне регулювання економіки: підручник / А.Д. Мельник та ін. Київ: Атіка, 2000. 592 с.

³⁶ Літинська В.А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні. URL: http://www.evd-journal.org/download/2013/2013-3/EVD_2013-No.3-260-263.pdf. (Дата звернення: 19.10.2022).

взаємопов'язані функції, за допомогою сукупності організаційно-економічних методів та інструментів.³⁷

На наш погляд найбільш точно механізм державного регулювання зайнятості розкриває таблиця 1.5, в якій відображена класифікація основних засобів (методів).

Отже, проаналізувавши дані таблиці 1.5, можна зробити наступні уточнення.

Загальні заходи мають вплив на усе працездатне населення, в той час як селективні – впливають на певні працездатні групи, до прикладу молодь або ж осіб, які мешкають в окремому регіоні.

Таблиця 1.5 – Основні заходи державного регулювання зайнятості

Класифікаційна ознака	Вид	Форма прояву
За масштабами впливу	• <i>загальні;</i>	- усе працездатне населення;
	• <i>селективні;</i>	- молодь; - особи, що проживають у визначеному регіоні;
За способом впливу	• <i>прямі;</i>	- додаткові робочі місця; - мінімальна заробітна плата, - регламентація робочого часу;
	• <i>непрямі;</i>	- податкова політика; - грошово-кредитна політика; - бюджетна політика;
За типом впливу	• <i>активна;</i>	- зниження рівня безробіття; - активний пошук і підбір робочих місць; - фінансування створення нових робочих місць;
	• <i>пасивна;</i>	- виплата допомоги безробітним; - надання простих послуг державною службою зайнятості;
За змістом	• <i>економічні;</i>	- кредити; - субсидій; - пільги і дотації; - фіскальна політика;
	• <i>адміністративні (законодавчі);</i>	- розробка та впровадження законодавчих актів;
	• <i>ідеологічні;</i>	- формування суспільної думки;
За об'єктом впливу	• <i>кількісні параметри;</i>	- динаміка співвідношення попиту та пропозиції робочої сили;
	• <i>якісні характеристики;</i>	- рівень освіти і професійної підготовки, територіально-галузевої структури;
	• <i>організаційний аспект.</i>	- організація впливу на кількісні та якісні параметри ринку праці.

Джерело розроблено автором на основі^{38,39}

³⁷ Корецький М.Х. Державне регулювання аграрної сфери у ринковій економіці: монографія. Київ: УАДУ, 2002. 260 с.

³⁸ Регулювання зайнятості і державна політика в цій сфері. URL: https://pidru4niki.com/16520205/ekonomika/regulyuvannya_zaynyatosti_derzhavna_politika_tsiy_sferi. (Дата звернення: 21.10.2022).

³⁹ Механізм регулювання зайнятості населення. URL: <https://cutt.ly/YMIG5oY>. (Дата звернення: 21.10.2022).

Прямі заходи впливу направлені на формування додаткових робочих місць, визначення мінімальної оплати праці та регламентування робочого часу.

Непрямі заходи передбачають зміну умов господарювання, шляхом трьох політик – податкова, грошово-кредитна та бюджетна.

Активний вплив має на меті знизити рівень безробіття, шляхом застосування сукупності правових, організаційних та економічних заходів держави. Це може бути створення умово для інвестування, створення робочих місць, профілактика звільнень, підвищення кваліфікації працівників або ж їх навчання, профорієнтаційна робота, робота з пошуку та підбору робочих місць.

За умови високої гнучкості на ринку праці, може застосовуватись пасивна політика, яка передбачає виплати допомоги по безробіттю, надання послуг державною службою зайнятості з підбору робочих місць.

Економічні заходи передбачають кредитування, субсидіювання, надання пільг та дотацій, проведення фіскальної політики (регулювання податків та відсоткової ставки).

Адміністративні заходи направлені на регламентування робочого часу, оптимізацію заробітної плати, пенсійного віку, визначення соціальних гарантій, соціального захисту, обмеження імміграції, все це відбувається шляхом розробки та впровадження законодавчих актів.

Ідеологічні заходи направлені на формування суспільної думки щодо важливості державної регуляторної політики зайнятості.

Загалом, можна зробити висновок, що механізм державного регулювання зайнятості – це набір важелів (адміністративних, економічних, правових та ін.), які застосовуються державними органами влади, органами місцевого самоврядування задля досягнення цілей, передбачених державною програмою зайнятості населення.

1.3 Нормативно-правова база державного регулювання зайнятості населення

Питання державного регулювання зайнятості населення в Україні, регламентує Законом України «Про зайнятість населення», остання редакція якого відбулась у жовті 2022 року.

Даний нормативно-правовий акт визначає положення правового, економічного та організаційного характеру, що і є основою регулювання зайнятості населення на загальнодержавного й регіональному рівнях.⁴⁰

Однак важливо згадати, що чітко прописаного механізму взаємопов'язаних дій держави не визначено.

Досліджуючи державне регулювання зайнятості, важливим аспектом є визначення суб'єкта регулювання (рис. 1.4).

Основним центральним органом виконавчої влади, що формує та реалізовує механізм державного регулювання зайнятості є Міністерство економіки України, який своєю чергою підпорядкований і координується Кабінетом Міністрів України. Дане міністерство займається визначенням вектору розвитку ринку праці в Україні, створенням професійних стандартів, а також вносить зміни до класифікатора професій.⁴¹

Не менш важливий суб'єкт механізму регулювання зайнятості – Міністерство цифрової трансформації, що безпосередньо займається розробкою нормативно-технічної документації, яка стосується цифрових трансформацій та бере участь у формуванні державної політики цифровізації освіти, розробці стандартів з питань цифрової грамотності та пропозицій й організації навчання щодо вдосконалення системи розвитку цифрових навичок у населення.

⁴⁰ Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

⁴¹ Міністерство економіки України. Інтеграція ринку праці. 2020. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f1c6bd26-079e-47bd-a96d-23db7eb54934&title=TeperOfitsiino-RinokPratsilIntegrovanoZEkonomichnoiuPolitikoIuDerzhavi>. (Дата звернення: 22.10.2022).

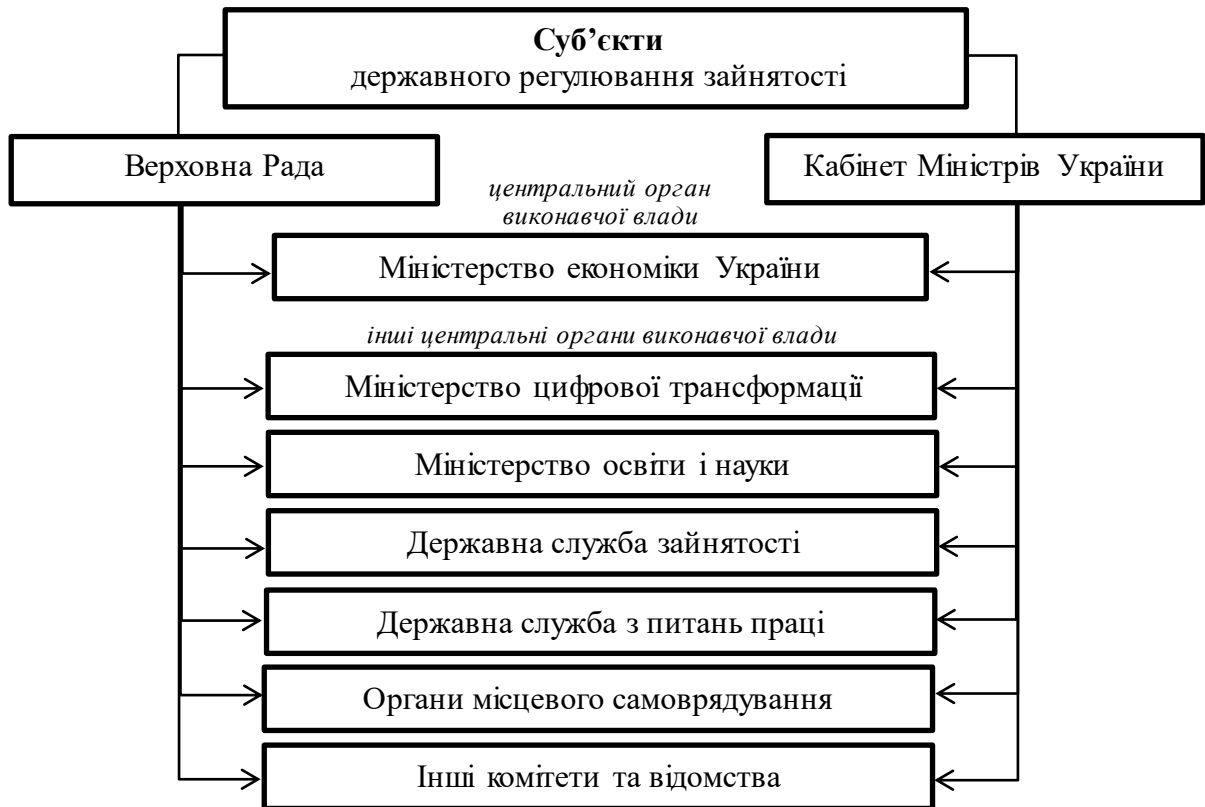


Рисунок 1.4 – Суб'єкти державного регулювання зайнятості населення в Україні

Джерело: розроблено автором на основі^{42, 43}

Також даний орган влади частково координує діяльність закладів з надання освітніх послуг та займається підготовкою або ж перепідготовкою фахівців з питань, що належать до компетенцій даного міністерства. Крім того, всіма можливими заходами формує позитивний імідж України, як країни з ІТ-індустрією, таким чином сприяє значенню інвестицій.⁴⁴

Міністерство освіти і науки – орган виконавчої влади, що відповідає за цифрову трансформацію та інноваційний розвиток освіти і науки, завдяки взаємодії та партнерству, контролює діяльність закладів освіти або ж інших установ з надання освітніх послуг.⁴⁵

⁴² Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

⁴³ Постанова Кабінету Міністрів України «Питання Міністерства цифрової трансформації». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

⁴⁴ Постанова Кабінету Міністрів України «Питання Міністерства цифрової трансформації». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

⁴⁵ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

Наступний орган виконавчої влади – Державна служба зайнятості, яка виконує, на нашу думку, основну функцію механізму регулювання зайнятості – інформує про загальний стан на ринку праці, проводить аналіз та прогнозує попит та пропозиції робочої сили, займається реєстрацією безробітних і надає їм фінансову допомогу. До того ж, саме даний орган влади сприяє зайнятості населення, шляхом безкоштовного підбору роботи відповідно до кваліфікації та вмінь фахівця, а за потреби організовує підготовку або ж перепідготовку та підвищення кваліфікації безробітних (враховуючи потребу ринку), також надає послугу з підбору кадрів роботодавцям.⁴⁶

Не менше функцій покладається і на Державну службу з питань праці, яка займається питаннями у сфері промислової безпеки, охорони праці, гігієни праці, додержання усіх вимог закону про працю та зайнятість населення, загальнообов’язкове соціальне страхування та ін.

Варто зазначити, що суб’єкти державного регулювання зайнятості, в процесі своєї діяльності дотримуються чотирьох основних принципів (рис. 1.5), які визначені Законом України «Про зайнятість населення».

Керуючись визначеними принципами держава згідно вище згаданого закону також гарантує забезпечити⁴⁷:

- 1) можливість робітнику самостійно обирати та змінювати вид діяльності й місце своєї праці;
- 2) отримання заробітної плати;
- 3) надання безоплатної допомоги у пошуку роботи;
- 4) отримання профорієнтаційної допомоги та професійного навчання (можливість ознайомитись та обрати професію, враховуючи наявні здібності, а у випадку їх відсутності можливість пройти навчання й здобути необхідні компетенції);

⁴⁶ Наказ «Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

⁴⁷ Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

5) надання інформації щодо поточної ситуації на ринку праці та найближчі прогнози щодо розвитку;

б) захист у сфері зайнятості (соціальна допомога у разі настання безробіття, захист від дискримінації та гендерна рівність).

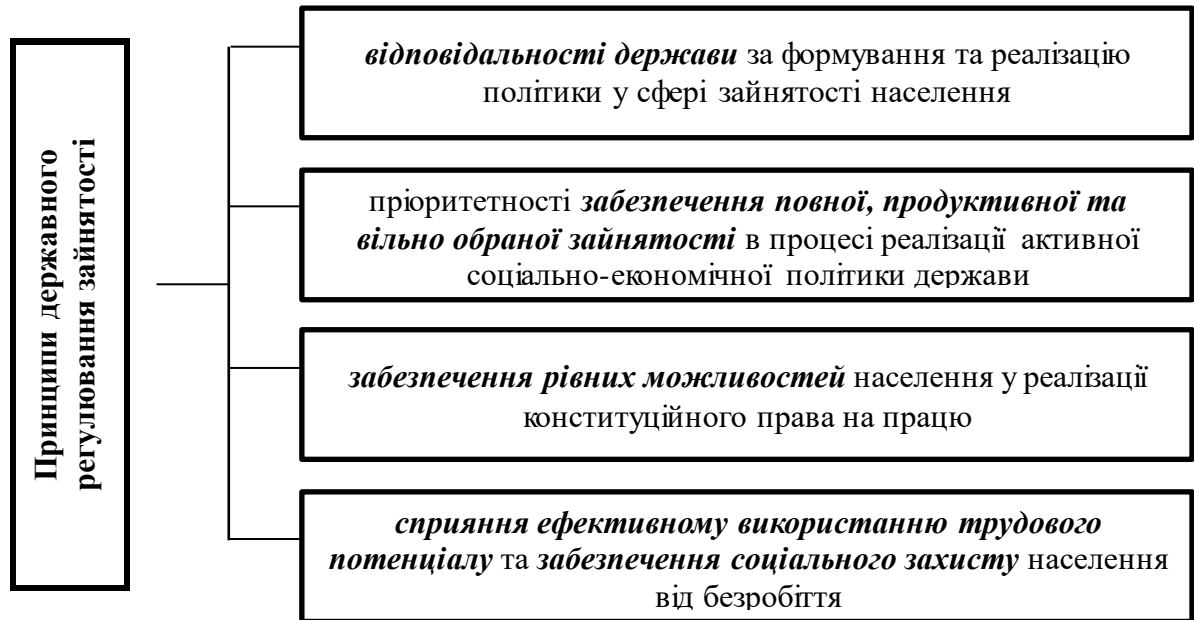


Рисунок 1.5 – Основні принципи державного регулювання зайнятості в Україні

Джерело: розроблено автором на основі ⁴⁸

Серед інших законодавчих актів, що регулюють питання зайнятості населення України – Кодекс законів про працю, Господарський та Цивільний кодекси, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими законодавчими актами. ⁴⁹

У Кодексі законів про працю України, так само містяться гарантії з боку держави працездатним особам та інші питання щодо трудових відносин. Мета даного документу, сприяти зростанню продуктивності праці, завдяки поліпшенню умов праці та забезпечення трудової дисципліни.

Господарський кодекс регулює відносини суб'єктів господарювання та інших учасників сфери господарювання (одним із таких учасників є саме органи

⁴⁸ Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

⁴⁹ Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).

державної влади). Основна мета підвищення ефективності суспільного виробництва та підтримка розвитку підприємництва.

Цивільний кодекс регулює приватні (цивільні) відносини, учасниками є фізичні та юридичні особи (в т.ч. держава), основна мета – захист особистих прав.

Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» визначено основні засади, правового, фінансового та організаційного характеру щодо забезпечення соціального захисту у випадку настання безробіття. Документ містить інформацію щодо видів такого захисту, умов отримання та джерел фінансування.

Отже, підсумовуючи даний розділ варто підкреслити, що стрімкий розвиток цифрової економіки, вимагає швидкого реагування з боку держави, оскільки цифрова трансформація створює багато напрямків, які безумовно потребуватимуть великої кількості фахівців, однак пропорційно зростає кількість неактуальних сфер, що призводить до збільшення рівня безробіття. До того ж, від реакції державного апарату залежать темпи розвитку й ефективність використання нових технологій та конкурентоздатність країни на міжнародних ринках.

Варто зазначити, що єдиного підходу щодо механізму, за яким держава мала б втілювати свою регуляторну політику зайнятості, немає. Однак, ми з'ясували, що механізм регулювання зайнятості – це набір заходів (важелів), держави, які направлені на досягнення цілей програми зайнятості населення і можуть бути класифіковані за масштабами впливу, способом, типом та змістом, а також об'єктом, на який цей вплив буде здійснюватись.

До нормативно-правових актів, згідно яких відбувається регулювання зайнятості населення в Україні, відносяться, Кодекс законів про працю, Господарський та Цивільний кодекси, Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», іншими законодавчими актами.

Основним регулятором зайнятості на ринку праці є Міністерство економіки України. Серед інших суб'єктів – Міністерство цифрової трансформації,

Міністерство освіти і науки України, Державна служба зайнятості, Державна служба з питань праці, органи місцевого самоврядування.

Також ми з'ясували, що діяльність суб'єктів державного регулювання зайнятості, ґрунтується на таких основних принципах – відповідальність держави за вибір і впровадження політики у сфері зайнятості, пріоритет вільно обраній зайнятості, рівні можливості для усього населення, ефективне використання кадрового потенціалу та соціальний захист.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИКА ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

2.1 Сучасний стан та розвиток сфери зайнятості населення в Україні

Аналізуючи сучасний стан на ринку праці, варто зазначити, що Україна останніми роками перебуває у стадії трансформації. До того ж, помітний дисбаланс між попитом і пропозицією робочої сили. З'являються нові вимоги щодо якості робочої сили, знижується соціальний захист, втрачаються межі між робочим часом та відпочинком.

Згідно останніх даних (на 1 листопада 2022 року), на одне вільне вакантне місце в середньому претендує 7 безробітних, в порівняння минулого року на відповідну дату було 4 особи.⁵⁰

Така ситуація спричиняє ряд негативних наслідків, які попередньо були проаналізовані у першому розділі дипломної роботи, однак зосередимо увагу саме на трьох, на нашу думку, основних проблемах, які безумовно пов'язані між собою:

- 1) зростання рівня безробіття;
- 2) поширення нестандартної тіньової зайнятості;
- 3) погіршення умов праці.

Розпочнемо зі зростання рівня безробіття.

Проаналізувавши дані (рис. 2.1) щодо кількості зареєстрованих безробітних в Україні й порівнявши їх з потребою роботодавців, можна помітити значний розрив. До прикладу, у 2019 році показник пропозиції робочої сили на ринку праці перевищував попит на 82,55%. Того ж року навантаження зареєстрованих безробітних на 10 вільних вакантних місць складало 60 осіб.

⁵⁰ Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-жовтні 2022 року. 2022. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/10_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_2022.pdf. (Дата звернення: 30.10.2022).

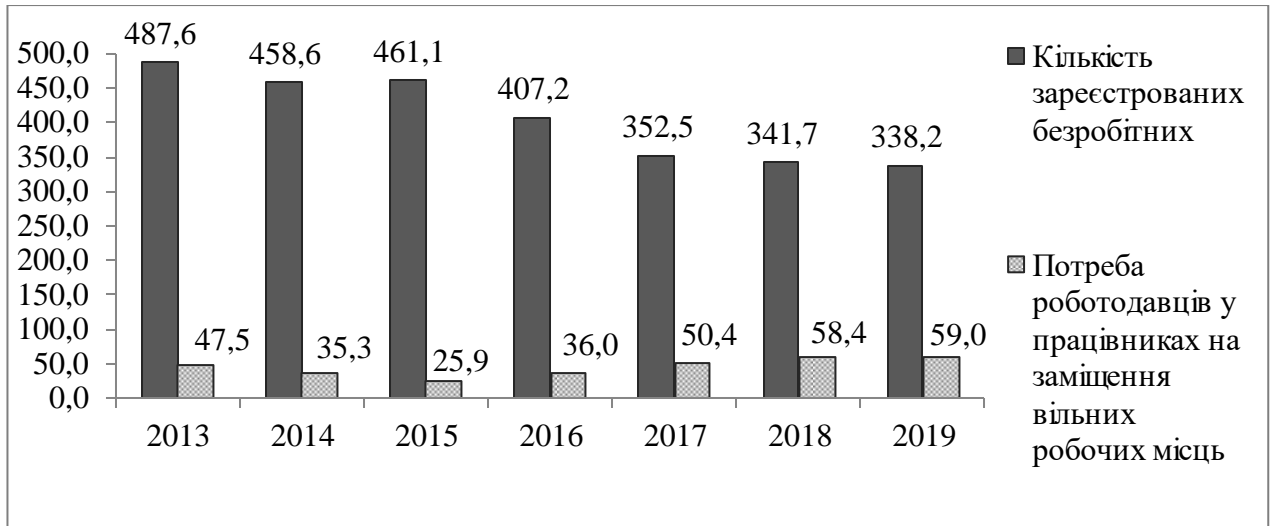


Рисунок 2.1 – Динаміка чисельності зареєстрованих безробітних в Україні за 2013 – 2019 роки, тис. осіб

Джерело: розроблено автором на основі ⁵¹

Проте варто наголосити, що проаналізовані відомості це лише дані про офіційно зареєстрованих безробітних осіб, реальний же рівень безробітного населення, що розраховується за методологією Міжнародної організації праці є значно більшим.

Згідно з даними Державної служби статистики (рис. 2.2), починаю з 2012 року показник економічно активного населення у віці 15-70 років зменшився на 18,28%, відповідно з 20393,50 тис. осіб до 16666,80 тис. осіб.

Також пропорційно знизився й рівень зайнятого населення (на 20,17%), з 18736,90 тис. осіб у 2012 році до 14957,30 тис. осіб у 2021.

Щодо показника кількості фактично безробітного населення, помітна тенденція поступового збільшення.

У 2021 році реальний рівень безробіття становив 10,26%, що на 0,37 більше ніж у попереднього року. Варто зазначити, що такий показник є достатньо високим, хоча якщо порівнювати з деякими країнами Європейського Союзу, то є й більші значення (детальніше розглянемо у підрозділі 2.2).

⁵¹ Мінфін: Кількість зареєстрованих безробітних. 2020. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/>. (Дата звернення: 23.10.2022).

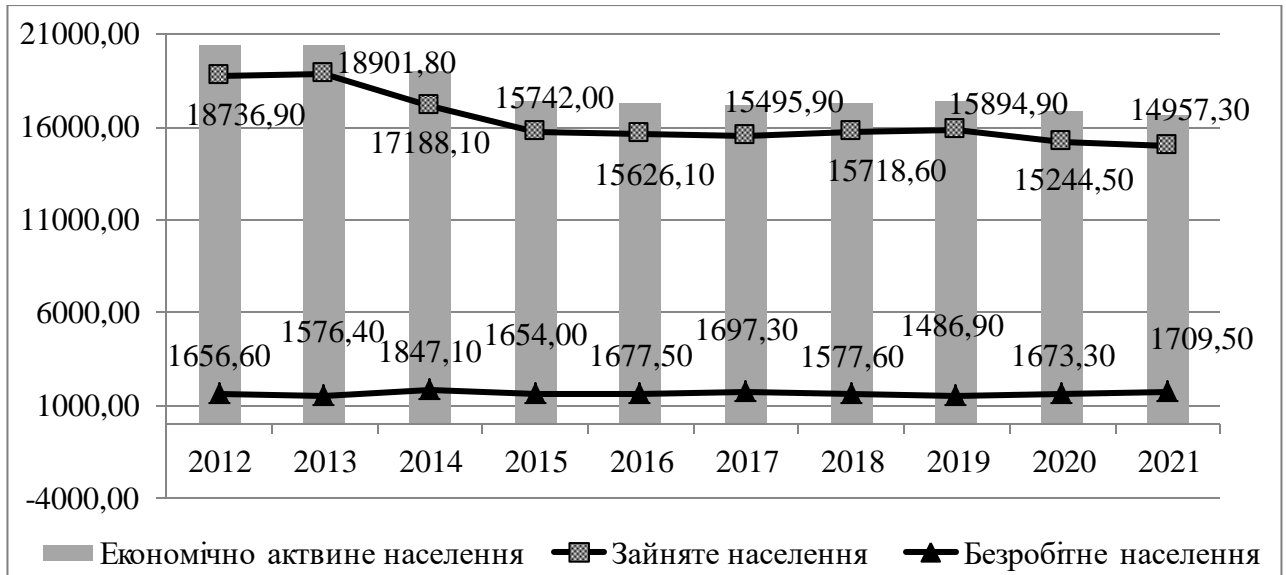


Рисунок 2.2 – Динаміка чисельності економічно активного, зайнятого та реально безробітного населення в Україні за 2012 – 2021 роки, тис. осіб

Джерело: розроблено автором на основі⁵²

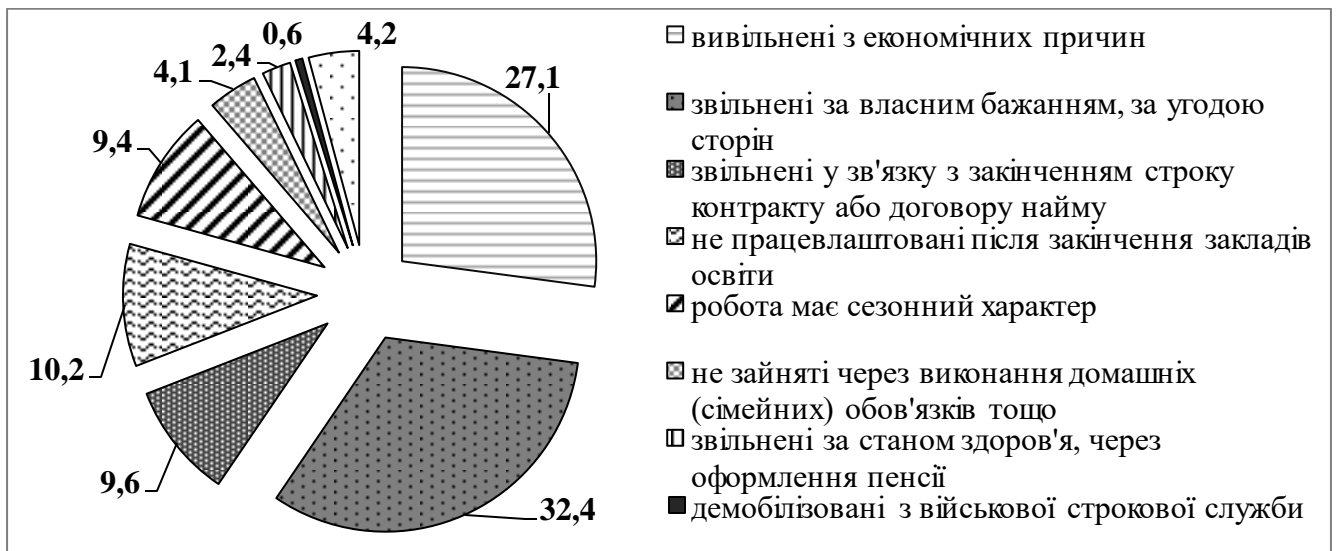


Рисунок 2.3 – Безробітне населення за причинами незайнятості у 2021 році (за методологією МОП), у %

Джерело: розроблено автором на основі⁵³

Примітка. За методологією Міжнародної організації праці.

⁵² Мінфін: Рівень безробіття в Україні. 2022. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2021/>. (Дата звернення: 23.10.2022).

⁵³ Державна служба статистики. 2022. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/arh_bmpr_rik_u.htm. (Дата звернення: 23.10.2022).

Проаналізувавши рисунок 2.3, можна зробити висновок, що у 2021 році до найбільшої кількості безробітного населення відносять осіб, які були звільнені за власним бажанням або ж за угодою сторін – 32,4%, також частина зайнятих була вивільнена з економічних причин – 27,1%, а ще частка не працевлаштована після закінчення освітніх закладів – 10,2.

Перейдемо до розгляду іншої проблематики – поширення нестандартної тіньової зайнятості.

Не менш серйозним викликом для України є питання молодіжної зайнятості. І як ми помітили з рисунка 2.3, третє місце за причиною незайнятості займає саме молодь, яка щойно завершила своє навчання у закладах освіти.

За результатами досліджень Міжнародної організації праці (МОП) у 2017 році кількість безробітних у світі серед молоді становила 70,9 млн. осіб, глобальний рівень безробіття серед молодих – 13,1%, питома вага молоді в загальній чисельності безробітних у світі перевищувала 35%.⁵⁴

Якщо проаналізувати структуру офіційно безробітного населення в Україні (рис. 2.4) за віковими групами, згідно з даними Державної служби зайнятості (на 1 січня 2021 року), можна констатувати, що найбільший рівень зареєстрованих у віці до 35 років (30%). При цьому практично половина осіб (49%) , зі статусом безробітний, мають вищу освіту, 34% – професійно-технічну та ще 17% загальну середню освіту.

Вразливість даної категорії пов'язана з відсутністю досвіду, дискримінацією в оплаті праці та соціальною незахищеністю. Все це призводить до пошуку альтернативних видів зайнятості, які зазвичай не оподатковуються (фриланс, аутсорсинг).

У зв'язку із розвитком цифрової зайнятості варто звернути увагу на відсутність в Україні трудового законодавства, яке б регулювало даний вид зайнятості.

54

Український ринок праці. 2020. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf. (Дата звернення: 25.10.2022).

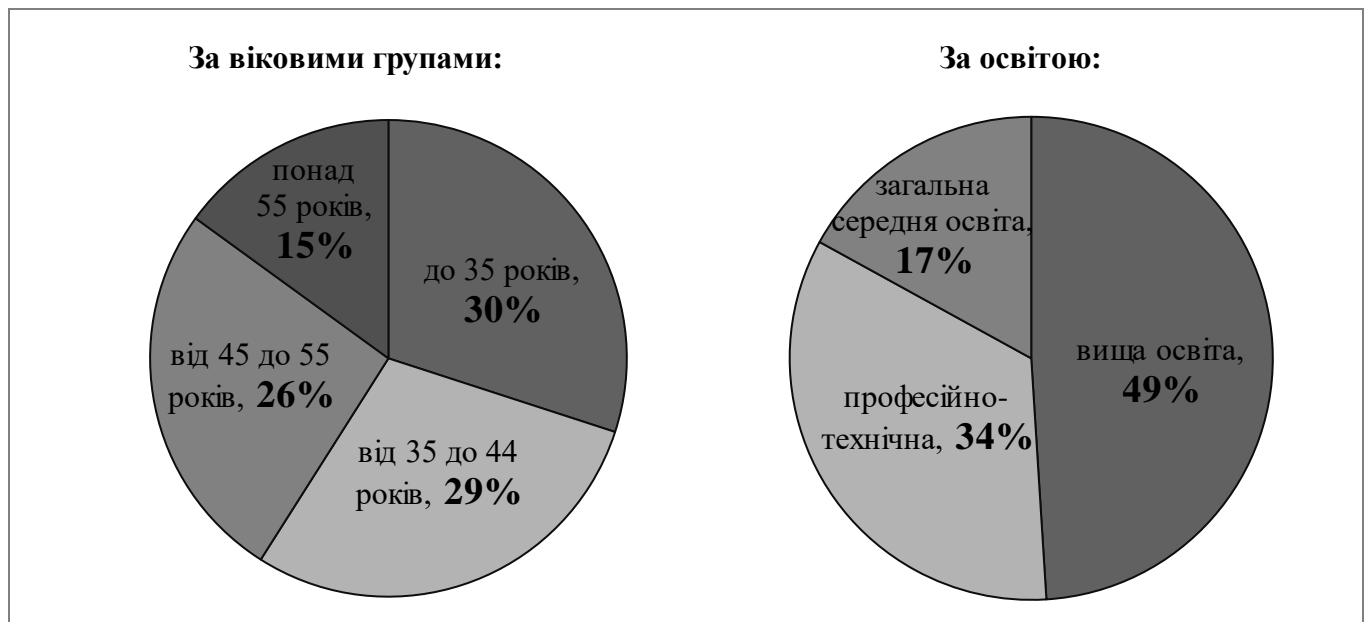


Рисунок 2.4 – Зареєстроване безробітне населення за віковими групами та рівнем освіти на 1 січня 2021 року, у %

Джерело: розроблено автором на основі⁵⁵

Держава має здійснити ряд заходів (законодавчих, просвітницьких), що забезпечать сплату податків такими працівниками та відрахування внесків на соціальне забезпечення.

Згідно звіту Київського міжнародного інституту соціології (КМІС), який було підготовлено на замовлення Міжнародного бюро праці (МБП), три чверті фахівців, що працюють на цифрових платформах не зареєстровані як самозайняті та відповідно не сплачують податки.⁵⁶

До того ж, пандемія Covid-19 та як наслідок введення карантинних обмежень пришвидшили процес розвитку цифрових форм зайнятості, що більшою мірою привертає увагу молодого покоління.

Варто додати, що останні роки в Україні почали з'являтися досить популярні спеціалізовані вебсервіси з пошуку роботи на умовах фрілансу – Freelance.ua, Freelancehunt.com, Kabanchik.ua., Weblancer.net.

⁵⁵ Державна служба зайнятості: Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2020 році. 2021. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_0.pdf (Дата звернення: 27.10.2022).

⁵⁶ Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf. (Дата звернення: 24.10.2022).

У 2013–2017 роках Україна за сумою фінансових потоків та кількістю виконаних завдань на цифрових платформах посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі.⁵⁷

Такий вид зайнятості дає можливість працівнику бути мобільним, а роботодавцю – знайти необхідного кваліфікованого фахівця швидше, адже це може бути людина з іншого міста та навіть країни, при цьому працівник не входить до штату, відповідно не утримується на постійній основі.

З одного боку, це досить вигідний вид зайнятості, що балансує інтереси безробітних та роботодавців. Працівник в змозі самостійно обирати завдання, що відповідають його кваліфікаційним можливостям, контролювати своє навантаження (підтримувати множинні трудові відносини), планувати час виконання задач та отримувати гідну заробітну плату, а з іншого – виникає ряд недоліків (розглянемо згодом).

Також, хотілося б звернути увагу на питання підготовки молодих кадрів.

Аналізуючи темпи інноваційного розвитку України та враховуючи хронічне недофінансування даної сфери, можна зробити висновок про відсутність якісної підготовки фахівців за актуальними напрямками закладами освіти. Система освіти не встигає за потребами ринку праці. Освітні заклади мали б надавати знання, які є потрібними не сьогодні, а будуть перспективними через 5 років.

До того ж, важливим етапом при формуванні напрямів державної політики щодо регулювання зайнятості є врахування ключових технологій Індустрії 4.0 та навичок необхідних для їх реалізації.

Проаналізувавши результати дослідження Міністерства цифрової трансформації України щодо цифрової грамотності населення країни у 2019 році, можна констатувати, що 53% населення мали рівень цифрових навичок нижче позначки «базовий рівень», у 2021 році показник знизився на 5,2% або ж на 1,42 млн. людей (до 47,8%).⁵⁸

⁵⁷ Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf. (Дата звернення: 24.10.2022).

⁵⁸ Дія. Цифрова освіта. 2021. URL: <https://osvita.diaa.gov.ua/research>. (Дата звернення: 30.10.2022).

Якщо ж порівняти рівень володіння цифровими навичками зайнятого та незайнятого населення України (рис.2.5), то можна помітити, що наявність у працівника цифрових компетенцій напряду впливає на перспективу зайнятості.

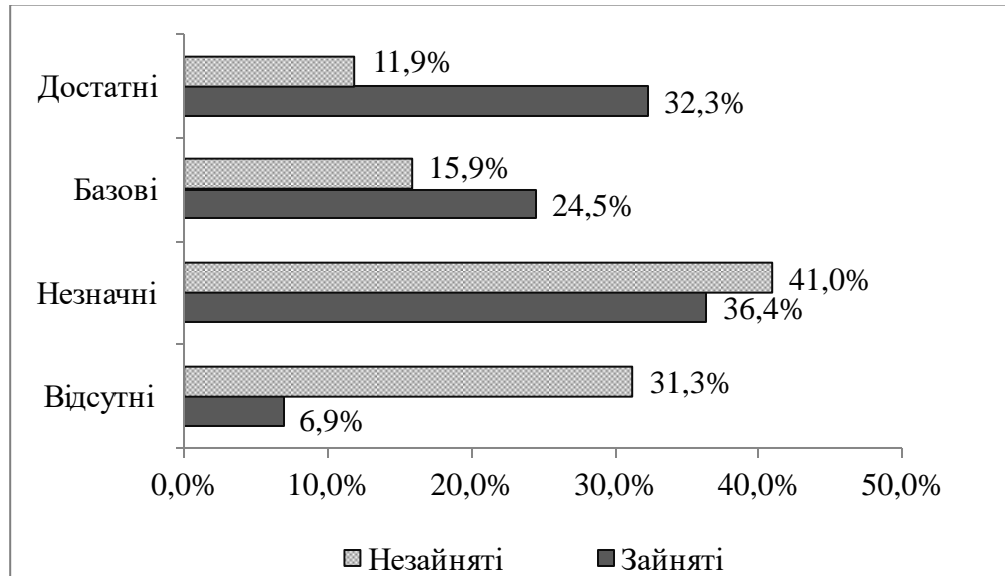


Рисунок 2.5 Порівняння рівня володіння цифровими навичками зайнятого та незайнятого населення України 2019, у %

Джерело: побудовано автором на основі⁵⁹

Примітка. За методологією, що використовується Європейською комісією для обрахунку Індексу цифрової економіки та суспільства.

За даними іншого звіту Міністерства цифрової трансформації України, який було підготовлено за результатами загальнонаціонального опитування у 2021 році, найбільш зацікавленим в опануванні цифрових навичок є населення у віці від 18 до 25, рівень актуальності на думку молоді становить 59,9% (рис. 2.6).

До того ж, відповідно до рисунку 2.7, актуальність запитів на навчання цифровим навичкам залежить від загального рівня освіти. 55,5% осіб, які мають незакінчену вищу або ж вищу освіту потребують поглиблення вже наявних навичок та компетенцій.

⁵⁹ Дослідження Міністерства цифрової трансформації України «Цифрова грамотність населення України – 2019». URL: https://osvita.dia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf. (Дата звернення: 24.10.2022).

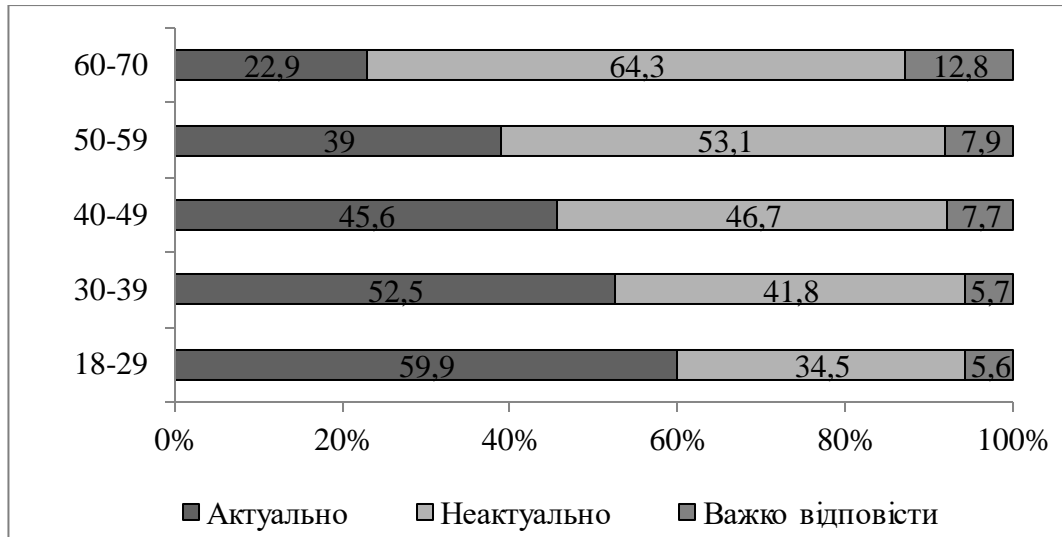


Рисунок 2.6 Актуальність навчання цифровим навичкам у розрізі віку, у %

Джерело: побудовано автором на основі ⁶⁰

Примітка. За результатами звіту Міністерства цифрової трансформації України за 2021 рік, за результатами загальнонаціонального опитування.

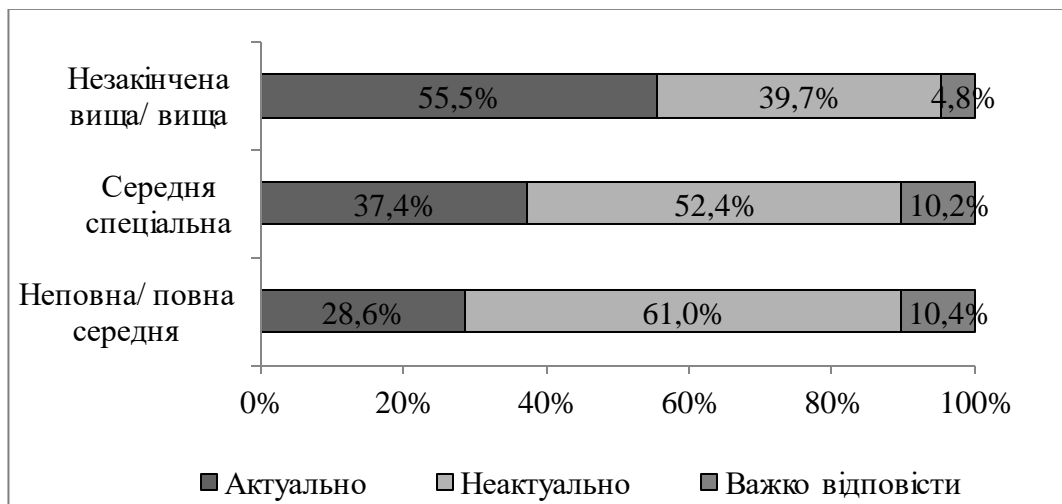


Рисунок 2.7 Актуальність навчання цифровим навичкам у розрізі рівня освіти, у %

Джерело: побудовано автором на основі ⁶¹

Примітка. За результатами звіту Міністерства цифрової трансформації України за 2021 рік, за результатами загальнонаціонального опитування.

На нашу думку, до 2023 року саме молодь буде драйвером ринку праці і матиме ширші перспективи працевлаштування, через свою здатність сучасного

⁶⁰ Звіт Міністерства цифрової трансформації України за 2021 рік «Цифрова грамотність населення України». 2021. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf. (Дата звернення: 31.10.2022).

⁶¹ Звіт Міністерства цифрової трансформації України за 2021 рік «Цифрова грамотність населення України». 2021. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf. (Дата звернення: 31.10.2022).

мислення, вміння легко навчатись та адаптуватись. Однак, це залежить від двох факторів:

- особистого бажання нарощувати свій практичний досвід, аналізувати та дізнаватись про сучасні професії;
- зосередження держави та бізнесу на модернізації системи освіти та формуванні у молоді розуміння щодо змісту роботи і відповідного рівня заробітної плати.

Третьою важливою проблемою, яку необхідно розглянути при аналізі сучасного стану сфери зайнятості – погіршення умов праці. Згідно вище згаданого звіту КМІС щодо аналізу зайнятості через цифрові платформи в Україні, у вересні–грудні 2017 року, основними бар'єрами для пошуку роботи офлайн, на думку працівників, є відсутність необхідної кількості вакантних місць та низька заробітна плата. Така ж думка прослідковується й у іншому соціологічному опитуванні, яке було проведено серед молоді (результати якого відображені на рисунку 2.8).

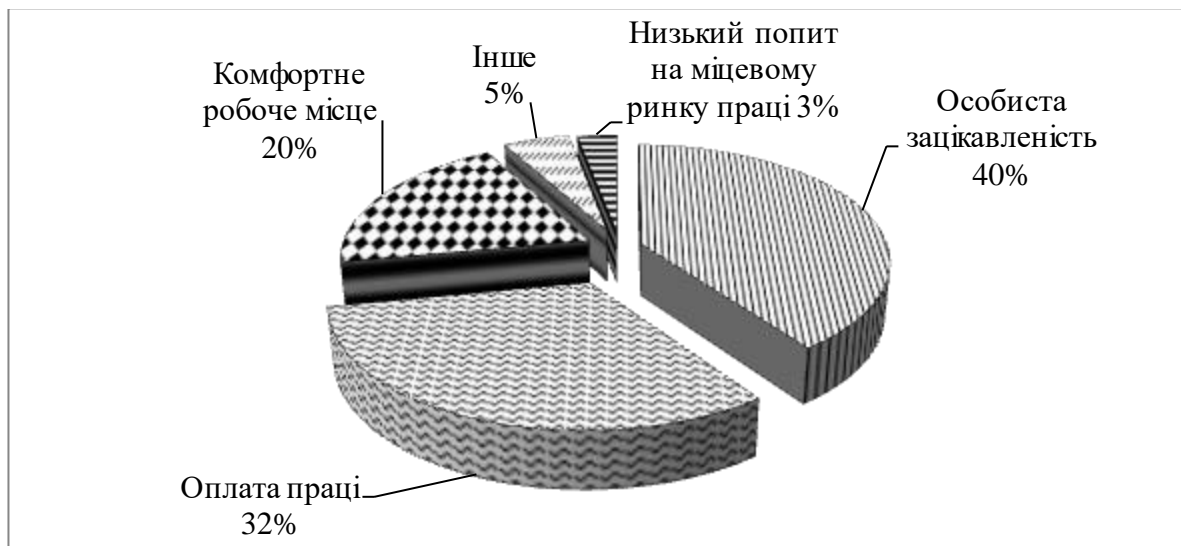


Рисунок 2.8 - Мотиви зайнятості фрілансом серед української молоді, у %

Джерело: розроблено автором на основі ⁶²

Примітка. Соціологічне опитування, вибірка складалася з 80 студентів віком від 15 до 24 років (репрезентативна за статтю).

⁶² Перспективи зайнятості української молоді в умовах цифрової економіки. URL: <https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/1622/1/%E2%84%9610.pdf>. (Дата звернення: 24.10.2022).

Згідно даних, вагомим мотивом зайнятись фрілансом є саме оплата праці (32%), випереджає лише особиста зацікавленість (40%).

Проте з розвитком цифрових форм зайнятості можуть виникати нові проблеми:

- відсутність стандарту в оплаті праці;
- нестабільність заробітку;
- відсутність нормування робочого часу;
- відсутність домовленостей про відпустку чи лікарняний та ін.

32% працівників, які працюють на цифрових платформах стикалися з несплатою своєї роботи через непорядність замовників послуг.⁶³

Однак на нашу думку, роботодавець теж не є захищеним в межах даних відносин, адже існує ризик зникнення фрілансера, після отримання передплати.

Нестабільність заробітку пов'язана з тим, що зазвичай фрілансери не є штатними працівниками і отримують заробітну плату за певне виконане завдання не операційного характеру. Такі працівники можуть паралельно працювати з декількома роботодавцями, а часом взагалі не мати задач.

Так само й з відсутністю домовленостей про відпустку чи лікарняний, оскільки працівник працює неофіційно, він не може скористатись соціальними гарантіями трудового характеру. Під відсутністю нормування робочого часу, варто розуміти, що тривалість робочого дня різниться для працівників різних професій, при цьому цифровізація праці змінила характер і характеристики робочого часу, що створює як можливості, так і ризики для працівників.

Аналізуючи можливості, варто виокремити баланс між роботою та особистим життям, продуктивність та підвищену автономність (якщо робочий час добре організований, мова йде про певну організованість та дисципліну, а також якщо немає потреби витратити час на дорогу до роботи, то з'являється більше часу на особисте життя працівника).

Серед ризиків, які виникають за цифрової зайнятості:

⁶³ Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf. (Дата звернення: 31.10.2022).

- тривалий і нестандартний робочий день (у певних умовах роботи з високим рівнем навантаження та рівнем автономності, а також цілодобовим доступом у працівника до робочих інструментів – пошта, сервери з робочими базами даних та ін., працюючи віддалено фахівець, в тому числі в силу нераціонального розподілення часу на виконання завдань, перетворює свою роботу у ненормовану починаючи доробляти певні задачі);
- постійна доступність (можливість контактувати з працівниками в будь-який час і будь-де, при цьому працівник добровільно чи мимовільно виконує роботу на прохання свого роботодавця під час свого відпочинку);
- надмірний моніторинг (роботодавець зобов'язаний реєструвати робочий час, однак у контексті цифрової роботи деякі використовувані методи можуть створювати ризики щодо захисту персональних даних і конфіденційності працівника).

Характерною особливістю ринку праці в Україні, внаслідок незадоволеністю умовами праці (низька заробітна плата, відсутність кар'єрного зростання, надмірне навантаження та ін.), є плинність кадрів. У 2018 році на підприємствах з кількістю зайнятих понад 10 осіб було замінено працівників на 60,8% робочих місцях (для порівняння, у країнах ЄС цей показник становить 30-40%).⁶⁴

Працівник має на меті максимізувати свою можливість заробляти, а також він намагається здобути досвід та навички, які допоможуть надалі обирати кращі умови праці, його зазвичай не цікавить технологія виробництва, хоча саме це мало б і формувати вимоги до вакантного місця і рівень оплати праці. В той час роботодавець зацікавлений у створенні продукту чи послуги, що забезпечить максимальний дохід, при цьому він намагається мінімізувати витрати. Отож, зміст та обсяги праці лишаються невизначеними, а ціна за дану працю є стихійною.

⁶⁴ Український ринок праці. 2019. URL: <https://voxukraine.org/ukrayinskij-rinok-pratsi-u-dzherkali-ofitsijnih-ta-neofitsijnih-dzhere/>. (Дата звернення: 31.10.2022).

2.2 Світовий досвід державного регулювання зайнятості населення

Кожній країні, внаслідок різних індивідуальних чинників, таких як географічне розташування, наявність ресурсів, політичне та економічне становище, притаманні особливі риси формування ринку праці. Однак підвищення рівня зайнятості серед населення та забезпечення продуктивності праці є важливою передумовою для економічного розвитку та соціально-економічної стабільності будь якої держави.

Окремі розрахунки свідчать, що в країнах Великої двадцятки повне задоволення попиту на ринку праці на нові професії та навички для задоволення потреб нової технологічної ери може збільшити зростання ВВП на 11,5 трлн. дол. США протягом наступного десятиліття.⁶⁵

За останні 16 років середній рівень безробіття у країнах Європейського Союзу знизився з 9,6% до 6,2%.

Проте варто зазначити, що серед членів ЄС є не лише країни, яким вдалось знизити рівень безробіття, але й ті, чий показник зріс та перевищує чисельність безробітних в Україні.

Згідно рисунку 2.9, Польща це та європейська країна, якій вдалось поступовими кроками досягнути значного прогресу та стабілізувати внутрішню ситуацію на ринку праці. За період з 2005 по 2021 рік, рівень безробіття було знижено на 83,15% (з 17,8% у 2005 році до 3,0% у 2021 році).

Також помітною є тенденція до зниження рівня безробіття у Німеччині з 11,2% у 2005 році до 3,5% у 2021 році, Франції з 8,9% до 7,5%, Нідерландах з 5,9% до 3,6% та Чехії з 7,9% до 2,3%.

Серед країн, які мають протилежну тенденцію – Кіпр з 5,3% до 6,0%, Італія з 7,7% до 8,5% та Іспанія з 9,2% до 12,6%. Варто додати, що Іспанія – це країна з найбільшим рівнем безробітного серед країн ЄС.

⁶⁵ How to Accelerate Skills Acquisition in the Age of Intelligent Technologies. 2018. URL : <https://www.accenture.com/us-en/insights/futureworkforce/transforming-learning>. (Accessed: 08.11.2022).

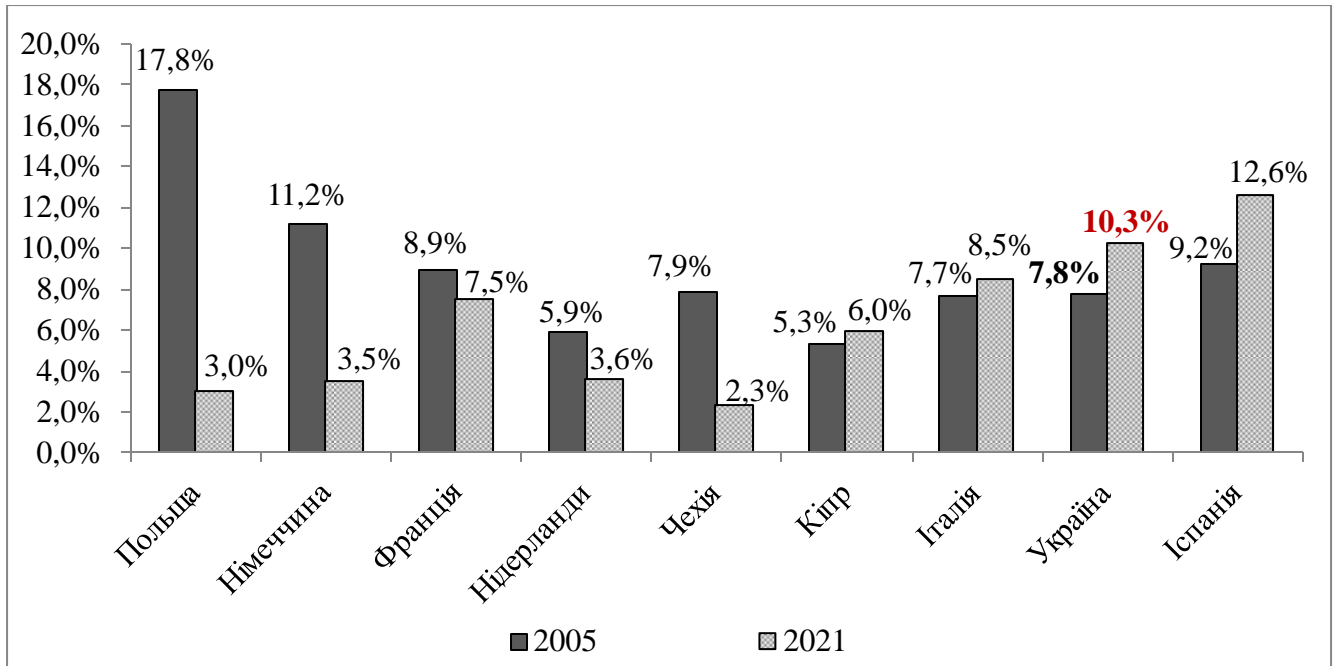


Рисунок 2.9 – Порівняння рівня безробіття в Україні та країнах членах Європейського Союзу за 2005 та 2021 роки, у %

Джерело: розроблено автором на основі ⁶⁶

Державний механізм регулювання зайнятості у розвинених країнах передбачає розробку (на державному чи регіональному рівнях) та впровадження короткострокових (на один рік) чи довгострокових програм щодо сприяння зайнятості населення. Як правило, такі програми стосуються окремих категорій осіб (молоді, людей з інвалідністю, жінок та ін.), що потребують допомоги.

Досвід багатьох країн свідчить, що найбільш ефективними напрямками державного регулювання зайнятості є:

- стимулювання зростання зайнятості та збільшення кількості робочих місць;
- підготовка і перепідготовка робочої сили;
- сприяння найму робочої сили;
- соціальне страхування безробіття.⁶⁷

⁶⁶ Рівень безробіття в Україні та Європі – порівняння країн. 2022. URL: <https://cutt.ly/SM6dr6l>. (Дата звернення: 25.10.2022).

⁶⁷ Механізм регулювання зайнятості. URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-4068.html>. (Дата звернення: 02.11.2022).

Враховуючи вище вказані напрямки у світовому досвіді державного регулювання ринку праці зазвичай виділяють 5 домінуючих моделей (табл. 2.1) – скандинавська, європейська, американська, шведська та японська.

Таблиця 2.1 – Основні світові моделі державної політики зайнятості

Назва моделі	Мета	Результат
Скандинавська	спрямована на забезпечення працею всіх громадян	створюються робочі місця в державному секторі з середньою оплатою праці
Європейська	орієнтована на скорочення кількості зайнятих при підвищенні продуктивності праці й зростанні доходів працюючих	передбачає дорогу систему допомоги для більшої кількості безробітних
Американська	спрямована на залучення до процесу виробництва якомога ширших верств активного населення; здійснення заходів по створенню нових додаткових робочих місць; заходів по перерозподілу трудових навантажень; заходів по збереженню робочих місць, зокрема націоналізація підприємств	збільшення кількості людей з низьким рівнем доходу, який, проте, перевищує допомогу по безробіттю
Японська	передбачає особливу політику використання робочої сили – систему довічного найму	розміри заробітної плати працівників і соціальних винагород прямо залежать від кількості відпрацьованих років. При цьому протягом усієї трудової діяльності працівники періодично підвищують кваліфікацію у відповідних внутрішньофірмових службах, і переміщення їх відбувається строго за планом.
Шведська	спрямована на попередження безробіття	Уряд приділяє увагу розробці заходів, спрямованих на забезпечення професійної підготовки й перенавчання осіб, що стали безробітними, і створення нових робочих місць, в основному в державному секторі економіки; координує міграцію населення і робочої сили шляхом надання субсидій і кредитів на переїзд сімей із районів з надлишком робочої сили до районів, де є вакантні місця; забезпечує доступ населення до інформації про наявні вакантні місця.

Джерело: розроблено автором на основі⁶⁸

Отже, проаналізувавши основні міжнародні моделі державної політики зайнятості, варто сказати, що відрізняються вони саме підходами щодо розподілу коштів на активні та пасивні заходи регулювання.

⁶⁸ Бібліотека економіста: макроекономіка. URL: <https://library.if.ua/book/63/4571.html>. (Дата звернення: 25.10.2022).

Проте варто розуміти, що кожна з моделей не є ідеальним механізмом регулювання зайнятості на ринку праці, кожна з них адаптується до внутрішнього законодавчого забезпечення, держави мають різні гарантії з працевлаштування.

Так Німеччина адаптує американську модель державної політики зайнятості, а саме намагається зберегти робочі місця, надаючи своїм підприємствам, що утримались від масових звільнень пільги.

До того ж, варто зазначити, що згідно Договору про функціонування Європейського Союзу, який був підписаний у 2007 році, країни учасниці мають дотримуватись низки директив, що стосуються сфери зайнятості та соціальних питань. Метою даних директив, було визначено забезпечення мінімальних стандартів у державах членах ЄС.⁶⁹

Дані постанови стосуються забезпечення умов праці, які своєю чергою гарантуватимуть продуктивність праці та економічний розвиток, серед основних тезисів:

- здоров'я та безпека на роботі є пріоритетними;
- захист від дискримінації (за статтю, расою, релігією, віком, обмеженими можливостями та сексуальною орієнтацією)
- рівні можливості для жінок та чоловіків;
- забезпечення інформування та консультування працівників, працевлаштування молоді;
- умови праці: неповний робочий день, строкові контракти, режим роботи.

В контексті даних тезисів, також хотілося б звернути увагу на підхід Австрії щодо формування умов праці.

Зазвичай австрійські працівники мають високий ступінь мотивації, оскільки повністю розуміють мету та цілі свого роботодавця, що в свою чергу впливає на продуктивність праці та якість кінцевої продукції чи послуги.

⁶⁹ Employment policy. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/54/employment-policy>. (Дата звернення: 05.11.2022).

Цікавим фактом є те, що держава законодавчо не обмежує бізнес і не фіксує рівень мінімальної заробітної плати, і це стосується більшості професій загальнодержавного рівня.⁷⁰

До того ж, система освіти побудована таким чином, що студенти отримують усі необхідні знання та навички, у тому числі практичні, що дозволяє після закінчення освітнього закладу легко знайти роботу на ринку праці. А ще ті професії, попит на які низький, зазвичай оплачують краще, таким чином привертаючи увагу кандидатів.

Продовжуючи аналіз світового законодавства, що регулює комфортність умов праці населення, варто згадати про специфічне право працівника на вимкнення цифрового пристрою (телефону, планшета чи комп'ютера з електронною поштою) на час свого відпочинку (після робочий час, вихідні, святкові дні, відпустка), задля дотримання приватності, що на нашу думку, стає дуже актуальним в умовах розвитку альтернативних цифрових видів зайнятості, які передбачають роботу з дому. Адже часом працівнику просто важко відмовити роботодавцю у виконанні поставлених завдань, навіть якщо вони понаднормові.

Даним правом люблять користуватись французи, тому у вихідні дні від них не варто чекати відповіді на дзвінки чи електронні листи.

Ще один приклад досвіду країн, що заслуговує уваги є процес формування та імплементації стратегії зайнятості молоді.

Порівнюючи дані рисунку 2.10 щодо динаміки безробіття населення серед молоді (18-24 роки) в Україні та Польщі за 2011 – 2019 роки, можна помітити що ще у 2013 році рівень безробіття серед молодого покоління у сусідній державі переважав показник України (17,4%) на 9,9%.

⁷⁰ Labor Regulations in Austria. URL: https://www.advantageaustria.org/ua/zentral/business-guide/investieren-in-oesterreich/arbeit-und-beruf/arbeitsmarkt/ABA_Austrian_Employment_Law_2018.pdf. (Accessed: 05.11.2022).

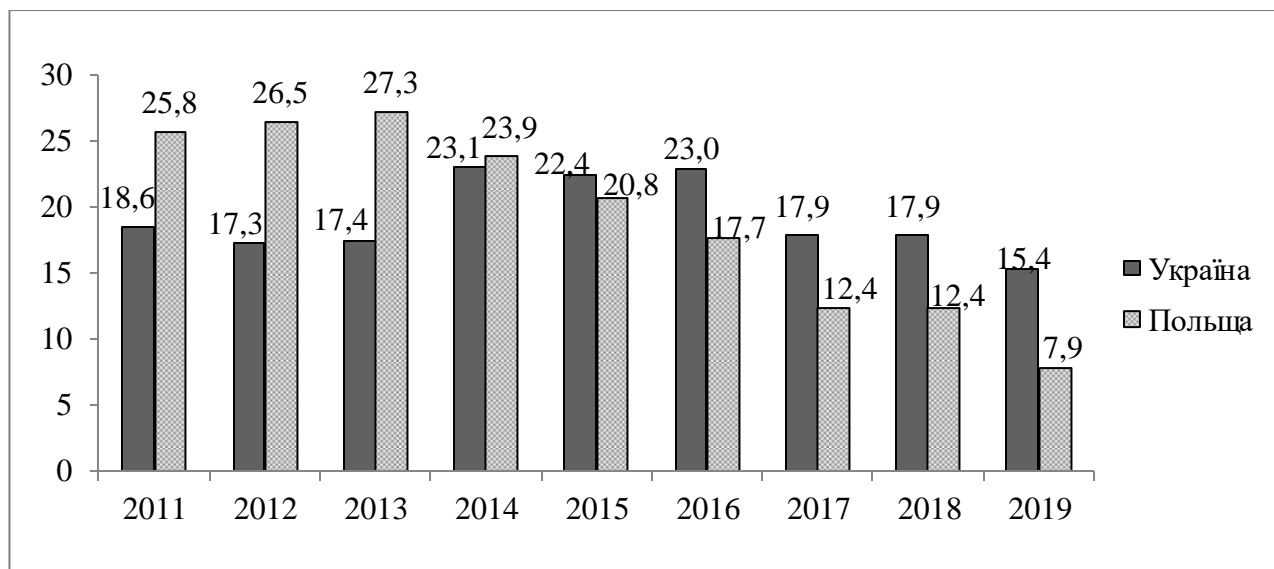


Рисунок 2.10 – Порівняння динаміки безробіття населення серед молоді (18-24 роки) в Україні та Польщі за 2011 – 2019 роки, у % до вказаної категорії населення

Джерело: розроблено автором на основі ^{71, 72}

Примітка. Дані Польщі за 2018 та 2019 рік подано за 4 квартал відповідного року.

Натомість уже до 2019 року Польщі вдалось підтримувати тенденцію на зниження і показник скоротився майже в чотири рази. Щодо України, ситуація протилежна, тенденція є неоднозначною, адже у період з 2011 по 2013 рік рівень молодіжного безробіття знижувався, проте з 2014 по 2016 повільно, але коливався у бік збільшення. Частково це пов'язано з початком війни на сході країни, що призвело до зупинки ряду підприємств та втрати робочих місць.

Отже, очевидним є те, що Польща застосувала більш дієві заходи, щоб досягнути зниження безробіття даної категорії осіб, оскільки розуміє перспективи молоді та всіляко інвестує даний напрямок.

На нашу думку, варто звернути увагу на програму Європейського Союзу «Гарантії для молоді», якою скористалось щонайменше 7 млн. молодих поляків.

Основна мета даної програми – це забезпечення осіб, віком до 30 років привабливими вакансіями, відповідно до індивідуальних фахових навичок, або ж

⁷¹ Безробітне населення (за методологією МОП) у 2010–2019 р. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (Дата звернення: 05.11.2022).

⁷² Statistics Poland. URL: <https://stat.gov.pl/en/>. (Accessed: 05.11.2022).

гарантування професійного навчання впродовж 4 місяців після закінчення ними освітнього закладу або ж втрати роботи.⁷³

Поляки реалізують програму за трьома напрямками:

1) початок роботи або ж власної справи (можливість отримати інформацію по актуальні дані щодо ситуації на ринку праці та навіть щодо перспективності окремої сфери, а також координаційну допомогу в пошуку роботи з боку Державної служби зайнятості. Інший варіант передбачає отримання допомоги від держави при створенні бізнесу, мова йде про фінансування з боку держави у розмірі 20 тис. злотих, у разі якщо сума є недостатньою, можна претендувати на отримання позики від банку за програмою «Перший бізнес» під низькі відсотки, а також за потреби можна отримати безкоштовну консультацію, щоб використання коштів було ефективним.);

2) удосконалення компетенцій (особи віком до 29 років можуть пройти навчання, яке фінансуватиметься бюро зайнятості);

3) реалізація молоді у проектах (молода особа стає учасником трудового загону *Ochotnicze Nufce Pracy*, що дає можливість поєднувати навчання та роботу. Таким чином, в межах інтенсивних навчань проходить професійна підготовка, під наглядом кураторів, які координують та направляють новачка).

Також варто згадати про роботу молодіжних офісів праці та мобільних центрів професійної інформації. Дані організації в ході офлайн зустрічей займаються безкоштовним інформуванням молодих людей, які з певних причин не можуть самостійно відвідати офіс праці та допомагають визначитись з професією.

При цьому у Польщі діє достатньо популярна гаряча лінія, яка має назву «зелена лінія для безробітних та роботодавців», набравши на яку можна знову ж таки безоплатно дізнатись про всі нюанси зайнятості, а саме актуальні вакансії на ринку праці, про можливість отримати кошти для відкриття бізнесу та навіть отримати допомогу у складанні резюме.

⁷³ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społeczne. URL: <http://gdm.praca.gov.pl/oprogramie/statystyki>. (Accessed: 05.11.2022).

Із цікавого, є змога вказати свою електронну пошту і автопошук буде самостійно пропонувати вам інформацію про працевлаштування чи професійну підготовку. Функціонал налаштовано таким чином, що можна обирати пошук як по країні в цілому, так і в окремому регіоні.

До того ж, поляки мають змогу звертатись до молодіжних центрів кар'єри, в яких проводять професійну підготовку та майстер-класи, в ході яких можна отримати пропозицію щодо працевлаштування.

Також у Польщі діє компенсаційний механізм для роботодавців, які готові взяти на роботу безробітного працівника віком до 29 років.

Ще однією з переваг молоді є можливість скористатись ваучером зайнятості.

Мається на увазі, що особа вік якої не перевищує 30 років, повинна офіційно отримати статус безробітного, далі у період протягом 18 місяців знайти роботодавця, який буде готовий працевлаштувати власника ваучера і вразі прийняття працівника на роботу, держава гарантує компенсувати витрати на заробітну плату та соціальне забезпечення.

Серед інших успішних проєктів Польщі, направленні на регулювання ринку зайнятості та працевлаштування категорії молодь – це «Рівність на ринку праці», «Ідея для себе», в яких у 2015 році взяло участь близько 7,5 тис. осіб, а також «Від навчання до зайнятості – ESF» та «Від навчання до зайнятості – YEI», які реалізувалися у 2019 р.⁷⁴

Продовжуючи аналіз світового досвіду, варто сказати, що такі скандинавські країни як Данія, Норвегія та Швеція зважаючи на цифрову трансформацію, притримуються думки, що політика зайнятості має бути заснована на пріоритетах розвитку системи освіти.

⁷⁴ Ministerstwo Rodziny i Polityki Społeczne. URL: <http://gdm.praca.gov.pl/oprogramie/statystyki>. (Accessed: 05.11.2022).

Зазначені держави, велику увагу приділяють забезпеченню безперервної системи підготовки та перепідготовки спеціалістів, а також здійснюють заходи щодо молодіжного працевлаштування.

Хотілося б також відмітити, що у Швеції функціонує Національна рада з питань ринку праці, які відзначається своїм високим рівнем інформатизації та взаємодії з робочою силою на ринку праці.

Отже, як ми помітили дійсно багато країн зосереджують свою увагу саме на зайнятості молоді, оскільки розуміють, що необхідною умовою модернізації є інвестиції в людський капітал. Тому важливо згадати Молодіжну стратегію Європейського Союзу на період 2019 – 2027 р.р.

Мета згаданої стратегії – максимальне використання молодіжного потенціалу та створення більших можливостей для молодих людей, шляхом соціального залучення до активного громадського життя та покращення становища молоді через доступність освіти, що допоможе вирівняти ситуацію на ринку праці та викоринити проблему молодіжного безробіття.⁷⁵

Далі, враховуючи темпи розвитку цифрового ринку праці, вважаємо за потрібне згадати досвід країн, які знайшли спосіб врегулювати зайнятість працівників, що обрали для себе нетиповий вид праці.

Бельгія, Велика Британія, Нідерланди та Угорщина – ці чотири країни об'єднує такий термін як «zero hours contract».

Zero hours contract – це різновид трудового договору, що укладається між роботодавцем і працівником, за яким роботодавець не зобов'язаний надавати працівнику встановлену кількість робочих годин, а працівник погоджується на будь яку запропоновану роботу. Все залежить від індивідуальних домовленостей.⁷⁶

Можливість приймати або відмовлятися від роботи на свій розсуд може бути привабливою для тих, хто віддає перевагу більш гнучкому режиму дня або

⁷⁵ Youth strategy of the European Union 2019-2027. URL: https://youth.europa.eu/strategy_en#:~:text=The%20EU%20Youth%20Strategy%20focuses,European%20Youth%20Goals%20were%20developed. (Accessed: 10.11.2022).

⁷⁶ The Pros and Cons of a Zero-Hour Contract. URL: [https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/zero-hour-contract.](https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/zero-hour-contract) (Accessed: 17.11.2022).

має інші зобов'язання, наприклад, піклується про маленьких дітей. Деякі працівники також обирають роботу за таким трудовим договором, якщо вони вже мають працевлаштовані на повний робочий день і бажають отримати додатковий дохід. Даний вид зайнятості також є дуже зручним для студентів, які мають бажання спробувати паралельно працювати.

Ще однією перевагою є те, що навіть якщо на даний момент роботодавець не може запропонувати роботу на повний робочий день, можна укласти тимчасовий трудовий контракт, що по-перше стане можливістю познайомитися з іншими співробітниками та культурою, політикою та процесами компанії, визначитись чи підходить це тобі, отримати досвід. По-друге, це шанс довести свою цінність для компанії, виконуючи якісну роботу, що призведе до того, що компанія запропонує постійне вакантне місце.

3% працівників Великої Британії користуються трудовими договорами з нефіксованим робочим часом.⁷⁷

Також хотілося б дослідити дуже цінні, на нашу думку, напрацювання Естонії.

На серпень 2022 року рівень безробіття у Естонії становив 5,7%.⁷⁸ Дана держава аналізує і прогнозує потреби ринку праці і намагається їх покрити, навчаючи дорослих, саме тому освіта в Естонії стала більш гнучкою і доступною. Країна розробила систему, що допомагає підтримувати освіту уже дорослих їх мотивує до неперервного навчання і покращення своїх кваліфікаційних навичок.

До того ж, Естонія визначила навчання навичкам роботи з комп'ютерами одним із пріоритетів шкільного навчання — для того, щоб виховувати галузевих професіоналів та зробити користування цифровими послугами звичним та зрозумілим для кожного громадянина.

Вважаємо за потрібне уточнити, що використання цифрових технологій починаючи зі школи є дійсно актуальним, потрібним та дійсно відповідає швидким трансформаційним процесам. Однак впроваджуючи такий досвід в

⁷⁷ Договори з нефіксованим робочим часом. URL: https://finance.ua/ua/saving/zakon-pro-frylanseriv#headline_8. (Дата звернення: 17.11.2022).

⁷⁸ Trading economics. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/estonia/unemployment-rate>. (Accessed: 09.11.2022).

Україні, потрібно враховувати той факт, що такі навчання мають бути не лише на занятті з інформатики, як зазвичай. даний підхід має бути використано під час навчання інших предметів.

Наступна країна, досвід якої ми аналізували – Данія.

Серед особливостей зайнятості населення слід відмітити, що ринок праці достатньо гнучкий та насичений, середній термін безробіття триває всього 3 місяці (натомість в Україні від 6 місяців).

Так само як і в Австрії законодавчо не визначено мінімальної заробітної плати.

Також, данські працівники досить часто об'єднані в профспілки (в останні роки 60-70%), оскільки умови праці узгоджуються саме через взаємодію такої спілки та асоціації працедавців.⁷⁹

Трудові відносини регулюються поєднанням законодавчих норм, які застосовуються до всіх категорій працівників, спеціальних правил для певних категорій працівників і ряду загальних неписаних принципів. Також дуже поширеними є трудові договори.

Отже, проаналізувавши світовий досвід можна зробити наступні висновки, що найбільш актуальними інструментами, що регулюють ринок праці є:

- 1) ті, що враховують глобальні тренди щодо активізації інноваційної зайнятості;
- 2) передбачають підтримку підприємницької активності;
- 3) підтримують молодіжну зайнятість;
- 4) забезпечують баланс між потребами ринку та освітніми послугами, що надаються;
- 5) підвищують конкурентоспроможність фахівців, шляхом якісних професійних навчань та перепідготовки;
- 6) гарантують гідні та безпечні умови праці.

Крім того, хотілося б виокремити кілька країн, заходи яких можна доцільно адаптувати та впровадити в Україні.

⁷⁹ Данський ринок праці. URL: <https://cutt.ly/W1mGbgT>. (Дата звернення: 15.11.2022).

На нашу думку, корисним є досвід Польщі, що стосується стимулювання початку роботи або ж власної справи (можливість отримати інформацію по актуальні дані щодо ситуації на ринку праці та навіть щодо перспективності окремої сфери, а також координаційну допомогу в пошуку роботи з боку Державної служби зайнятості.

До того ж, близькою для нас є думка та політика таких країн як Данія, Норвегія та Швеція, що вважають політика зайнятості має бути заснована на пріоритетах розвитку системи освіти.

Естонія визначила навчання навичкам роботи з комп'ютерами одним із пріоритетів шкільного навчання — для того, щоб виховувати галузевих професіоналів та зробити користування. Такий підхід демонструє безперервну систему підготовки та перепідготовки спеціалістів.

2.3 Трансформація державного регулювання зайнятості населення в умовах цифровізації

На початку 2018 року Україна почала офіційний шлях формування цифрової політики.

Так була підписана Концепція цифрової економіки України та соціального розвитку на 2018–2020 роки. Вона містила цілі та основні принципи цифрового розвитку, а також план щодо реалізації.

Згідно з вище згаданою концепцією, держава взяла на себе відповідальність корегувати вади ринкових механізмів, долати законодавчі бар'єри, формувати у населення потребу до споживання цифрових послуг та

товарів, розвивати цифрові компетенції та навички населення та загалом створювати стимули і забезпечувати підтримку цифровим підприємствам.⁸⁰

Згідно Закону України «Про зайнятість населення» державна регуляторна політика у сфері зайнятості здійснюється через ряд заходів, що наведено на рисунку 2.11.

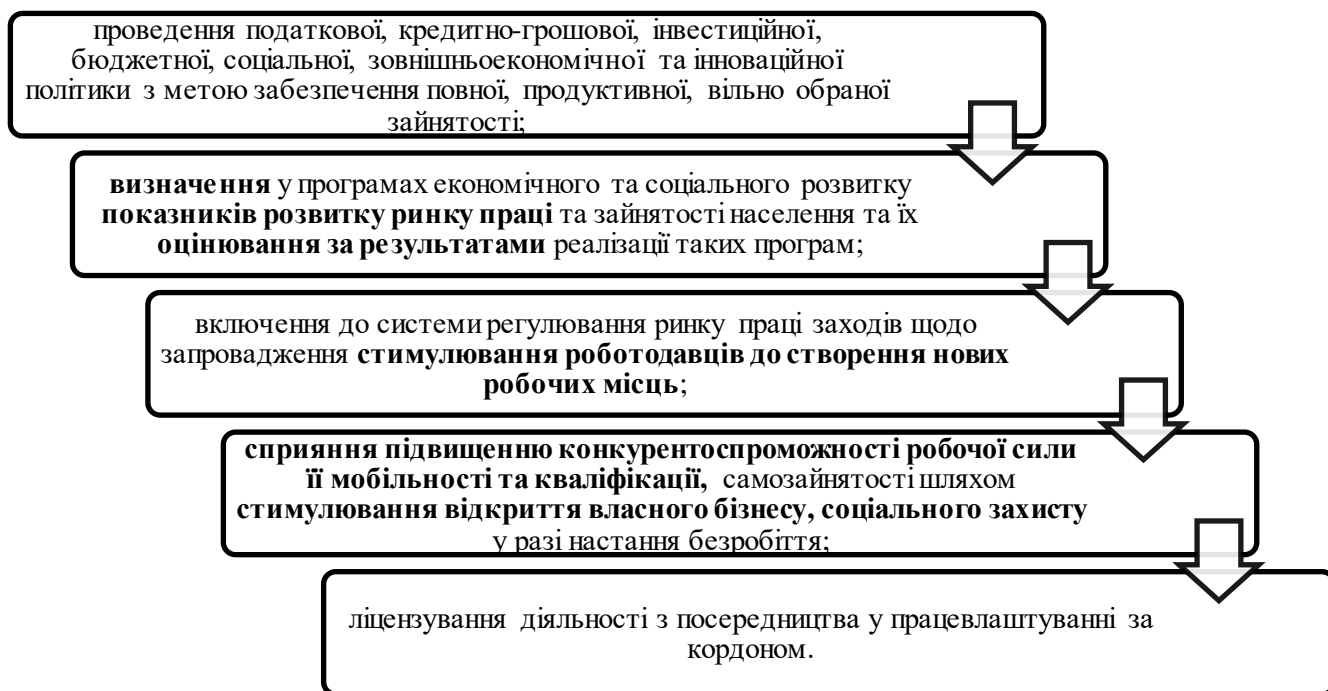


Рисунок 2.11 – Напрями реалізація державної політики у сфері зайнятості населення в Україні

Джерело: розроблено автором на основі⁸¹

До того ж, держава зобов'язується прогнозувати та оцінювати вплив своєї політики на ринок праці.

Крім того, даний закон передбачає додаткові гарантії щодо соціального захисту та працевлаштування громадян, що вважаються найбільш вразливими категоріями – жінки у яких є діти до 6 років, одинокі матері, молоді, пенсіонери, звільнені після відбутого покарання. Для того, щоб дані особи мали змогу

⁸⁰ Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#Text>. (Дата звернення: 15.11.2022).

⁸¹ Про зайнятість населення. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.11.2022).

працевлаштовуватись, на підприємствах (з чисельністю не менше 20 осіб) бронюють 5% робочих місць. Держава може зтягнути з роботодавця штраф (50 неоподаткованих мінімумів), якщо той відмовив у працевлаштуванні.⁸²

Особливі гарантії мають і вивільнені працівники:

- збереження заробітної на період пошуку нової роботи (але не більше 3 міс.);
- збереження безперервного трудового стажу, якщо період між останнім місцем роботи і знайденим новим місцем не більший 3-ох місяців.

Працівники, що втратили роботу через зміни в організації виробництва і праці, мають право отримати статус безробітного, допомогу та навіть достроково (на 1,5 роки) вийти на пенсію або ж на період перенавчання зберегти на новому місці роботи середню заробітну плату з минулого місяця роботи.

У випадку звільнення особи не з її волі, роботодавець може бути зобов'язаний у деяких випадках (наприклад, повернувся з декрету працівник, який працював на даній посаді раніше), виплатити вихідну допомогу.

Розмір вихідної допомоги не є меншим ніж середньомісячний заробіток.

Особи, що були призвані на військову службу мають право отримати вихідну допомогу, розмір якої не є меншим ніж двомісячний середній заробіток.

Відповідно до вище згаданого закону, державні регуляторні заходи щодо зайнятості населення фінансуються за кошти державного та місцевих бюджетів, за рахунок страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття.⁸³

Варто нагадати, що в Україні питання трудових відносин також регулюється Кодексом законів про працю, який було прийнято ще за часів СРСР, і який містить безліч застарілих та неактуальних норм, оскільки був розроблений ще в індустріальному суспільстві, коли працівник вважався нерозривним зі своїм робочим місцем впродовж робочого дня. Наразі ж працівники є досить

⁸² Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.11.2022).

⁸³ Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.11.2022).

мобільними, а деякі взагалі не мають фізичного робочого місця, адже мають можливість постійно працюють з різних точок світу. Всі ці нові умови, які безпосередньо спричинені цифровою трансформацією вимагають оновлення трудового законодавства та змісту таких понять як «продуктивність праці», «робочий час», «місце роботи», «облік робочого часу», «час відпочинку» та ін.

Згідно даних ООН, які були висвітлені у доповіді про людський розвиток ще у 2014 році під назвою «Забезпечення стійкого прогресу людства: зменшення вразливості і формування життєстійкості», у світі майже половина працюючих трудиться в умовах вразливої зайнятості, тобто на них не поширюється дія трудового законодавства та гарантії соціального захисту.⁸⁴

Така ситуація є актуальною для України і на сьогодні. Адже як ми з'ясували у частині першій другого розділу магістерської роботи, в країні активно поширюються нові типи зайнятості (фриланс, аутсорсинг), однак вони не мають законодавчого забезпечення, внаслідок чого їх діяльність не оподатковується і належить до тіньового сектору, а працівники не мають жодних соціальних гарантій, оскільки традиційні механізми орієнтовані на повну зайнятість із чітко визначеними умовами праці.

Проте цього року Верховна Рада України проголосувала за законопроект, який передбачає внесення змін до деяких законодавчих актів щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом.⁸⁵

Даний законопроект надасть можливість укладати трудові договори не встановлюючи певного часу виконання, при цьому роботодавець не зобов'язується, що буде надавати таку роботу на постійній основі. Однак гарантує, що буде здійснювати оплату як мінімум за 32 робочі години на місяць. Тобто, навіть якщо протягом робочого місяця працівник не отримував роботи або ж отримував, але в обсязі який був меншим за 32 години на місяць, він все одно отримає винагороду. Особливої вимоги щодо обкладання ПДФО та військовим

⁸⁴ Доповідь про людський розвиток за 2014 рік. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/247480975>. (Дата звернення: 15.11.2022).

⁸⁵ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом. 2022. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1408726>. (Дата звернення: 17.11.2022).

збором заробітної плати такого працівника немає, все як і для працівників з повною зайнятістю.

Таким чином, працівник, який обрав для себе нетиповий вид зайнятості матиме змогу працювати на офіційній основі у декількох роботодавців і при цьому отримає гарантії з боку держави щодо базової соціальної допомоги (відпустки, лікарняний та ін.).

Трудовий договір має бути укладено письмово, за формою що розроблена Міністерством соціальної політики або ж самостійно, в останньому випадку необхідно враховувати наступні обов'язкові пункти:

- 1) мінімальний строк та спосіб яким буде повідомлено працівника про необхідність почати виконання роботи (при цьому термін має бути достатнім та реалістичним, щоб своєчасно виконати поставлену задачу);
- 2) проміжки часу, коли працівник повинен виконувати задачі – базові дні більше 6 на тиждень);
- 3) мінімальний строк та спосіб яким буде повідомлено роботодавця про готовність виконаної роботи або про відмову, якщо на те були причини (наприклад, термін виконання був обґрунтовано недостатнім для виконання задачі, або ж роботодавець вимагав виконання роботи поза визначеними базовими робочими днями);
- 4) можливість фіксації додаткових підстав щодо припинення договору (пов'язані з наявними навичками або ж поведінкою працівника, або ж іншими причинами економічного, технологічного чи структурного характеру).⁸⁶

Також, згідно документу фрилансери не мають заборони на кількість укладених такого роду трудових договорів.

Наразі вказаний вище законопроект знаходиться на стадії підписання Президентом України.

У 2019 році в Україні розпочала свою роботу оціночна місія Європейського Союзу, мета якої допомогти підготувати телекомунікаційну сферу до єдиного

⁸⁶ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом. 2022. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1408726>. (Дата звернення: 17.11.2022).

цифрового ринку. Відповідно вже на даному етапі у держави будуть з'являються запити на кваліфіковані кадри, а отже їх треба підготувати шляхом реформування системи освіти.

Згідно думок міжнародних експертів, такий крок може забезпечити створення сотні тисяч робочих місць та принести об'єднаній Європі близько 415 млрд. євро.⁸⁷

Україна як й інші держав світу розуміє, що цифрова економіка не можлива без людського капіталу, тобто вмінь, навичок та досвіду. До того ж кількість вакансій на ринку праці з вимогою наявності принаймні базових цифрових навичок у кандидатів стрімко збільшується. Саме тому перед державою постає одне з найголовніших завдання на шляху до цифрової економіки – створення національної програми навчання не лише загальним цифровим компетенціям, а й професійним.

Згідно з доповіддю, що була представлена на Всесвітньому економічному форумі в Давосі, під назвою «Майбутнє працевлаштування», визначено 10 основних професійних навичок якими має володіти фахівець починаючи з 2020 року (рис. 2.12).

Найбільш важливими на нашу думку, є вміння взаємодіяти з іншими (комунікабельність), вміння комплексно підходити до розв'язання проблем та здатність міркувати.

Міністерство освіти і науки України та Міністерство цифрової трансформації України – це ті органи державної влади, які відповідно до кількості законодавчо визначених повноважень, мають найбільший вплив на формування цифрових та професійних навичок та здібностей, а також відіграють найважливішу роль у формуванні відповідних навчальних програм та підтримуванні нових трендів у системі освіти, спрямованих на підвищення рівня цифрової грамотності населення.

⁸⁷ Єдиний цифровий ринок ЄС. URL: <https://eufordigital.eu/uk/discover-eu/eu-digital-single-market/>. (Дата звернення: 25.11.2022).

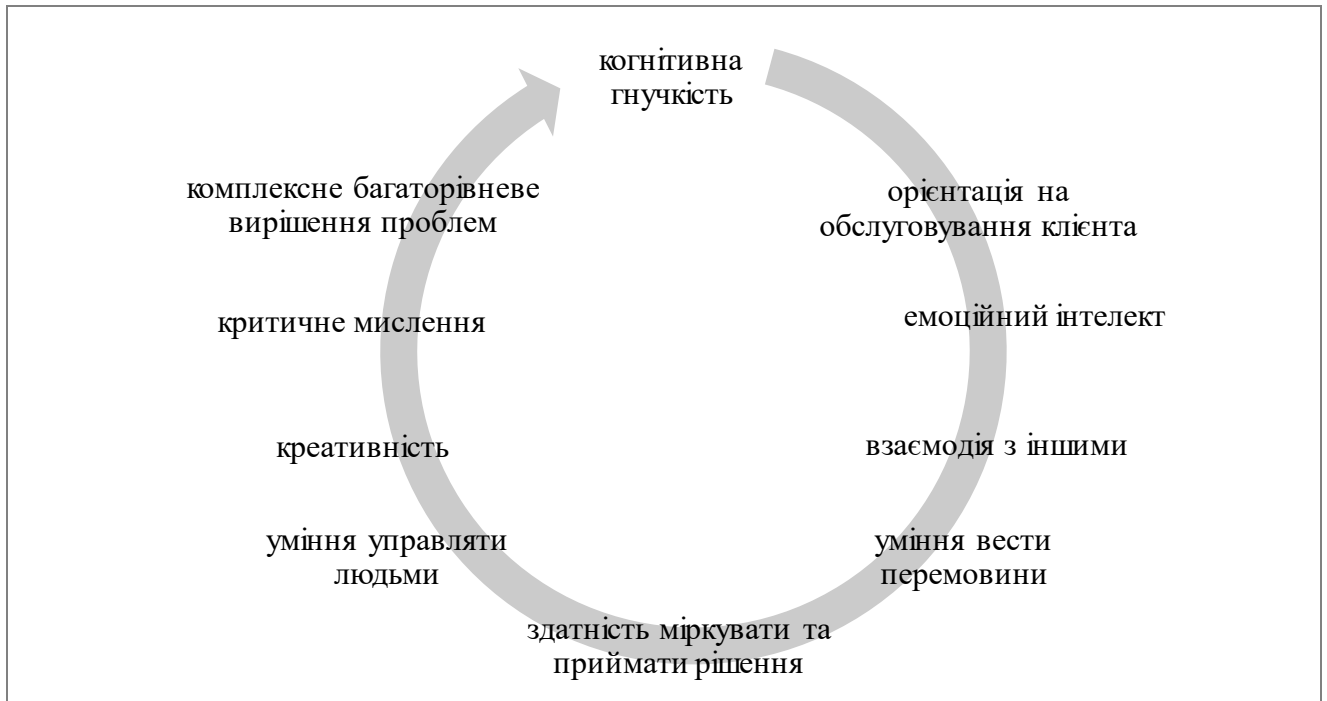


Рисунок 2.12 – Топ-10 професійних навичок працівника у майбутньому

Джерело: розроблено автором на основі ⁸⁸

У 2019 та 2021 роках Міністерством цифрової трансформації України досліджувало рівень цифрової грамотності населення (про що вже згадували раніше).

В рамках даного дослідження було визначено, що рівень володіння цифровими навичками можна оцінити за чотирма сферами компетенцій – це вміння створювати цифровий контент, вирішувати життєві проблеми, комунікаційні та інформаційні навички (рис.2.13).

Проаналізувавши рисунок 2.13, можна зробити висновок, що загалом дані навички входять до топ-10 професійних навичок працівника майбутнього. Однак найбільш розвиненими починаючи з 2019 року вважають комунікаційні навички – 79,2% та інформаційні навички (78,9%). Інші навички – вирішення життєвих проблем та створення цифрового контенту, на жаль просідають.

⁸⁸ The World Economic Forum. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. URL: http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm_content=buffer7f05c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer. (Accessed: 23.11.2022).

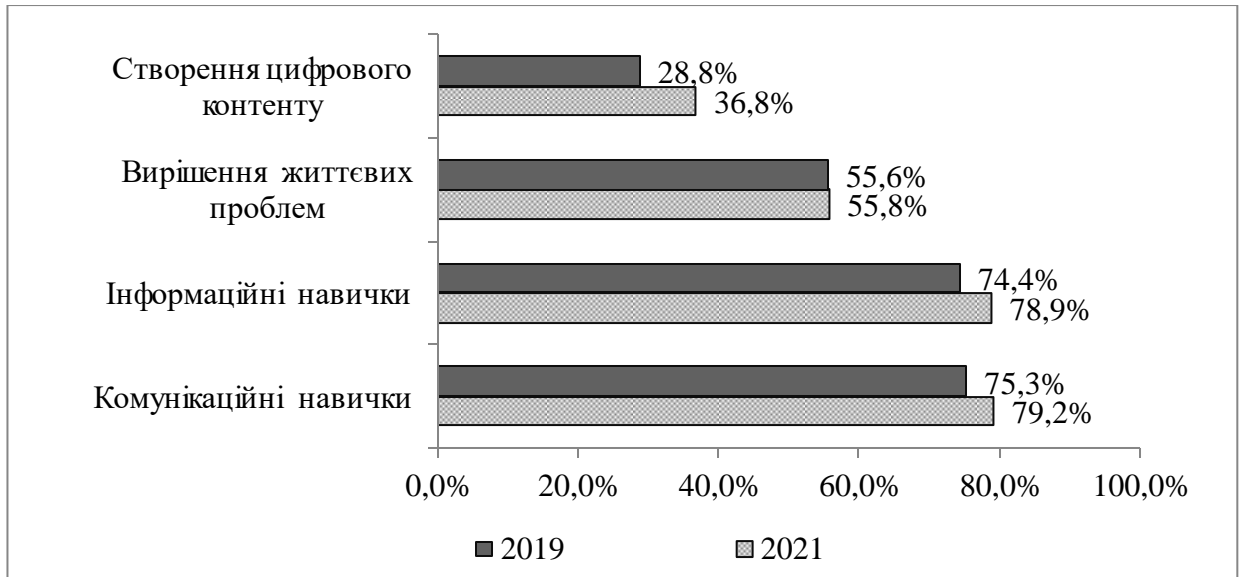


Рисунок 2.13 - Зростання цифрових навичок українців у 2019-2021 роках, у %

Джерело: побудовано автором на основі^{89,90}

Примітка. Згідно досліджень Міністерства цифрової трансформації України «Цифрова грамотність населення України» проведених у 2019 та 2021 р.р.

Мінцифра України та Українська бібліотечна асоціація уклали меморандум про співпрацю, згідно якого бібліотеки України стануть хабами проєкту «Дія. Цифрова освіта» і запропонують всім охочим доступ до безкоштовного навчання на національній онлайн платформі з цифрової грамотності.⁹¹

10 березня 2021 року Кабінет Міністрів України прийняв рішення про затвердження Положення про Єдиний державний цифровий освітній портал «Дія. Цифрова освіта», результатом акту має стати якісна трансформація ринку праці та суспільства в цілому у напрямку розвитку людського капіталу, вдосконалення освіти дорослих, її оптимізація та підвищення безпеки громадян в інформаційному суспільстві.⁹²

⁸⁹ Дослідження Міністерства цифрової трансформації України «Цифрова грамотність населення України – 2019». URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf. (Дата звернення: 24.10.2022).

⁹⁰ Дія. Цифрова освіта. 2021. URL: <https://osvita.diia.gov.ua/research>. (Дата звернення: 30.10.2022).

⁹¹ Українська бібліотечна асоціація. URL: <https://ula.org.ua/en/212-news/2962-minkultury-ta-ukrainska-bibliotechna-asotsiatsiia-pidpysaly-memorandum-pro-spivpratsiu>. (Дата звернення: 19.05.2022).

⁹² Уряд затвердив Положення про Єдиний державний портал цифрової освіти «Дія. Цифрова освіта». URL: <https://www.kmu.gov.ua/en/news/uryad-zatverdiv-polozhennya-pro-yedinij-derzhavnij-portal-cifrovoyi-osviti-diya-cifrova-osvita>. (Дата звернення: 17.05.2022).

До речі, на даному освітньому порталі є можливість пройти національне тестування «Цифрограм» і визначити свій рівень цифрової грамотності.

Незважаючи на наявність проаналізованої нормативно-правової бази, в Україні досі не існує стратегічного бачення та жодного державного стратегічного документа, направлено на створення комплексної національної системи розвитку цифрових навичок та компетентностей всіх категорій населення України: громадян, фахівців у сфері ІКТ, працівників та бізнесу, представників сфери освіти та галузей промисловості і т.д.

Також із важливих заходів, у 2020 році в Україні було затверджено Державну стратегію регіонального розвитку до 2027 року.

Одними з найбільш пріоритетних цілей стратегії було визначено:

- підвищення рівня цифрової грамотності населення;
- підвищення продуктивності праці;
- створення нових робочих місць;
- покращення зайнятості населення.
- Згідно стратегії, планується розширенню соціальних програм та

заходів підтримки вивільнених працівників на випадок безробіття протягом трьох років після втрати роботи.⁹³

Ще одним із важливих напрямків в Україні щодо покращення ситуації на ринку праці є сприяння зайнятості молодого покоління.

У 2021 році було прийнято Стратегію розвитку державної молодіжної політики до 2030 року. Метою якої є допомогти молоді бути більш конкурентними на ринку праці та активними у всіх інших сферах життєдіяльності.⁹⁴

Держава бере на себе зобов'язання враховуючи актуальні потреби ринку праці проводити консультації, щодо кар'єрного зростання та набуття необхідних компетенцій, а також створити умови, що допоможуть покращити цифрові навички молодого покоління.

⁹³ Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021—2027 роки». 2020. URL: https://dei.kyivcity.gov.ua/files/2020/10/22/POSTANOVA_KMU_695_DSRR_2027.pdf. (Дата звернення: 17.11.2022).

⁹⁴ Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>. (Дата звернення: 17.11.2022).

Як результат очікується, що молодь буде більш економічно активною, внаслідок свідомого та відповідального вибору майбутньої спеціалізації, до того ж володітиме актуальним набором компетенцій, що допоможе якісно інтегруватись у цифрове суспільне життя та бути затребуваною ланкою на ринку праці.

Також згідно закону «Про зайнятість населення» в Україні діє компенсаційний механізм, який передбачає відшкодування витрат роботодавцю (у розмірі ЄСВ за відповідну особу за місяць, протягом року), якщо той працевлаштує на строк не менше 2-ох років працівника (віком до 35 років), за отриманою спеціальністю і який мав статус безробітного. Схожий підхід й у сусідній державі Польщі (розглянули раніше).⁹⁵

У 2016 році держава компенсувала роботодавцям заплановану суму у розмірі 1400 тис. грн, тоді як у 2017 році із запланованих 1400 тис. грн. було виділено 74,1% суми (1037,4 тис. грн.), а у 2018 із запланованих 800 тис. грн. профінансовано 0 грн., натомість у 2019 році було компенсовано 78,7% (629,4 тис. грн.).⁹⁶

Варто відмітити, що в Україні є ще один схожий на польський механізм щодо підтримки молоді.

Державною служби зайнятості реалізуються різного роду курси для безробітного населення з метою підвищити рівень мотивації населення, які сприяють підвищенню професійної кваліфікації, опануванню додаткових навичок.

Освітні курси є навіть у дистанційному форматі, до того ж є змога проходити навчання у роботодавця, в пошуку кандидата на вакантну посаду, таким чином Державна служба зайнятості розробляє індивідуальний план стажування.

⁹⁵ Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.11.2022).

⁹⁶ Звіти про виконання Державного і місцевих бюджетів України у 2014– 2019 рр. URL: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir= 349925>. (Дата звернення: 17.11.2022).

У 2021 році такого роду професійне навчання пройшли 22,1 тис. осіб, що є офіційно зареєстрованими безробітними.⁹⁷

Однак основна відмінність механізму у Польщі та Україні, проявляється у тому, що в Україні досить мало інформаційних ресурсів, які поширюють інформацію про доступні курси з перепідготовки.

Отже, підсумовуючи даний розділ, варто зазначити, що процес формування цивілізованого ринку праці в Україні ще продовжується і потребує активної державної регуляторної політики, чіткого та зваженого механізму дій та заходів. При цьому мають бути враховані та адаптовані кращі міжнародні практики.

На нашу думку, комплексний аналіз основних бар'єрів та слабких сторін державного механізму регулювання зайнятості, допоможе виокремити пріоритетні кроки щодо його удосконалення, що і спробуємо зробити у наступному розділі.

⁹⁷ Дистанційне навчання зареєстрованих безробітних. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/dystanciynе-navchannya-zareyestrovanyh-bezrobotnyh>. (Дата звернення: 22.11.2022).

РОЗДІЛ 3

УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ В УКРАЇНІ

3.1 Обґрунтування пріоритетних заходів щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення

Розвиток сучасного ринку праці характеризується швидкістю цифровізації та технологічних змін, що істотно корегує розуміння змісту учасників ринку.

Цифрові трансформації вимагають від держави проактивного підходу у формування та реалізації механізму регулювання зайнятості населення, який спирається на передбачення змін і наданні навичок, необхідних фахівцям і роботодавцям для досягнення успіху економічної вигоди.

Однак, як ми з'ясували у попередніх розділах магістерської роботи, в Україні відсутній законодавчо визначений механізм дій щодо впровадження регуляторної політики держави на ринку праці.

Проаналізувавши різні думки та підходи щодо цього питання спробуємо представити авторську розробку механізму державного регулювання зайнятості (рис.3.1).

Першим етапом запропонованого нами механізму є визначення проблематики. Мова йде про аналіз негативних тенденцій та їх масштабів, обґрунтування факторів та викликів, які передбачають необхідність державного втручання.

Далі ж необхідно визначити мету – чітке бачення рівня втручання держави, що саме планується змінити, удосконалити чи скоригувати.

Наступний етап передбачає пошук та виокремлення суб'єктів державного регулювання зайнятості населення.

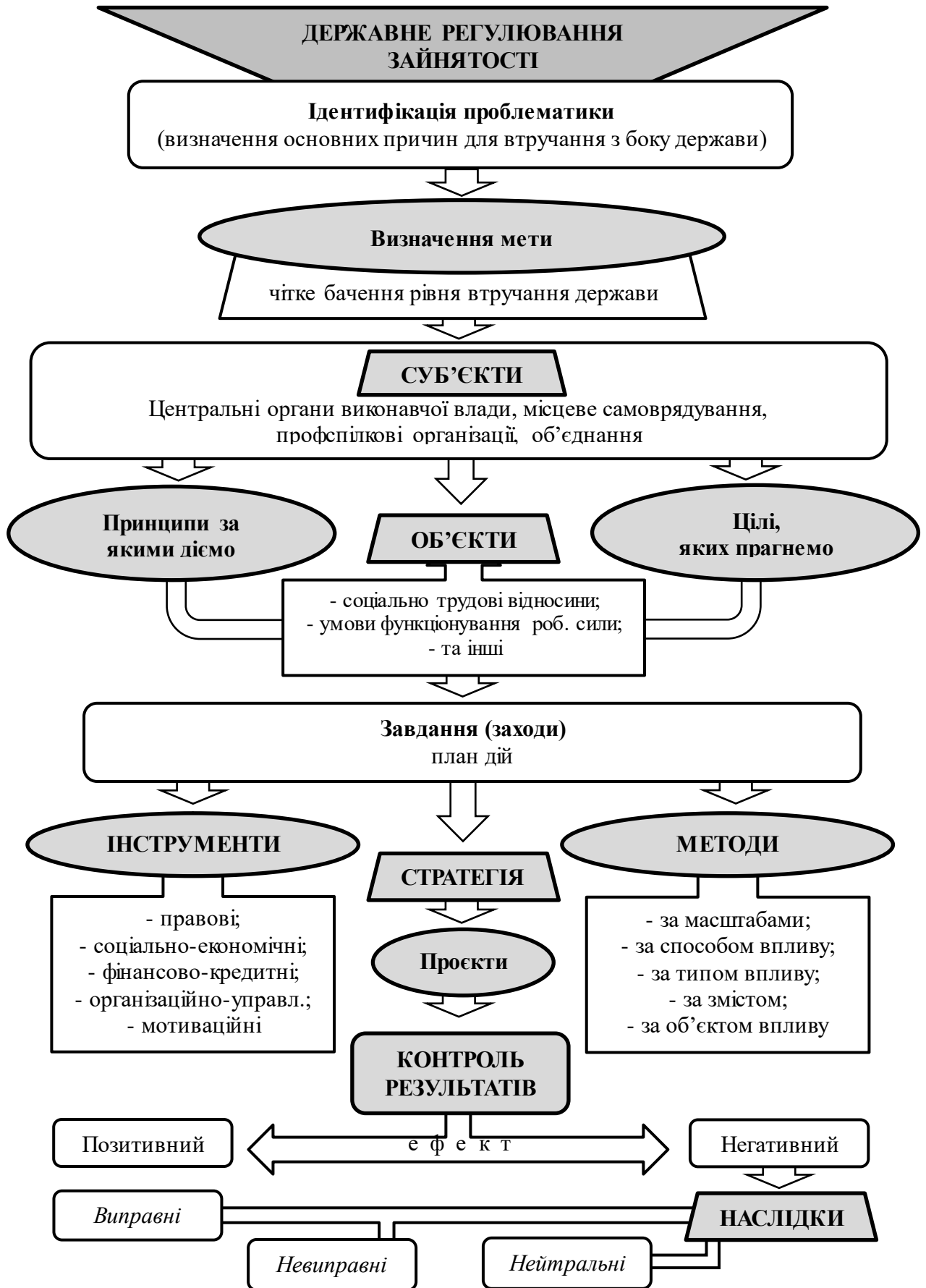


Рисунок 3.1 – Рекомендована модель механізму державного регулювання зайнятості населення

Джерело: розроблено автором.

У нашому випадку суб'єктами є центральні органи виконавчої влади, місцеве самоврядування, профспілкові організації, об'єднання.

Для того, щоб суб'єкти могли виокремити основні цільові орієнтири, яких вони хочуть досягти, в рамках своєї регуляторної політики (наприклад, добробут, соціальна справедливість, рівень і якість зайнятості та ін.), вони повинні розуміти, яким принципам вони слідують у своїх діях – принцип відповідальності держави, рівних можливостей, підтримки конкурентоспроможності, сприяння ефективності, продуктивності та соціального захисту (в Україні передбачені законодавчо).

Відповідно визначивши основні цілі для кожного суб'єкта, потрібно обґрунтовано обрати об'єкти, які будуть досліджені й на які буде спрямовуватись регуляторний вплив держави. У нашому випадку це сама зайнятість, оскільки необхідно збалансувати попит та позицію робочої сили та робочих місць, а також соціально-трудова відносина, які виникають внаслідок взаємодії роботодавця і працівника (все що стосується умов праці, оплати праці та звільнення), підготовка та перепідготовка кадрів, перерозподіл робочої сили.

Обравши основні об'єкти впливу, кожен з суб'єктів повинен сформулювати короткий план заходів, тобто не деталізований план дій, напрямків на яких буде сфокусована політика. Важливо врахувати той факт, що завдання можуть певною мірою дублюватись, оскільки суб'єкти взаємодіють один з одним заради єдиної мети і є частиною одного механізму, але в такому випадку важливо розуміти хто є відповідальним за результат окремих задач.

Відповідно для реалізації визначеного плану заходів нам потрібно підібрати влучні інструменти, ми виокремили наступні:

- 1) правові (накази, постанови, розпорядження);
- 2) соціально-економічні (договори, директиви, плани, проекти);
- 3) фінансово-кредитні (основні джерела формування фонду сприяння зайнятості та порядок використання);
- 4) організаційно-управлінські (бюджет, нормативи, прогнози показники);

5) мотиваційні (інформаційна політика заохочення, що може передбачати просування розробленого продукту, послуги для її використання).

Також необхідно визначитись з методами впливу – за масштабами, за способом впливу, за типом впливу, за змістом та за об'єктом впливу (детальніше проаналізували в другому пункті першого розділу таблиця 1.2).

Відповідна на основі усіх попередніх етапі можна сформулювати державну стратегію регулювання ринку праці, що визначатиме напрям до попередньо визначених цілей.

В рамках реалізації напрямків, що будуть визначені державною стратегією зайнятості, повинні впроваджуватись проекти. Це вже сукупний задумів, плану дій, чітке бачення і прогнозування отриманих результатів.

Проект має містити показники за якими буде оцінено його ефективність в майбутньому, планові показники, яких прагнуть досягнути в ході реалізації заходів, а також вихідні дані.

Для можливості отримання контрольних результатів і визначення ефекту (позитивний або ж негативний), який був спричинений сукупністю цілеспрямованих заходів держави, такі проекти мають обов'язково встановлені часі рамки.

Загалом на нашу думку, контроль результатів є дуже вагомим етапом механізму державного регулювання зайнятості населення. Оскільки подальший ефективний розвиток не можливий без виявлення перепон, які могли виникнути.

Порівняти вихідні дані з поточними на момент завершення проекту, можна зробити висновки про доцільність обраних та застосованих інструментів та методів.

У випадку, якщо контрольний результат показав, що проект виявився неефективним, на нашу думку, необхідно обов'язково провести додатковий аналіз наслідків.

Наслідки проекту можуть виявитись виправними, невиправними та нейтральними. Таким чином, якщо результат виправний, ми зможемо врахувати виявлені недоліки у наступних проектах.

Проаналізувавши наявні підходи до політики зайнятості в Україні, хотілося б зупини свою увагу на виявлених недоліках та запропонувати заходи щодо вдосконалення державного регулювання.

Для того щоб визначити актуальні та необхідні заходи щодо удосконалення державної регуляторної політики в сфері зайнятості, першочергово на нашу думку, необхідно проаналізувати використовуючи swot-аналіз сильні та слабкі сторони впливу цифрової трансформації на ринок праці в Україні (табл. 3.1).

Таблиця 3.1 – SWOT-аналіз сильних і слабких сторін впливу цифрової трансформації на ринок праці в Україні

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Створення нових робочих місць, що сприяють економічному та інноваційному розвитку держави. 2. Прогресивне молоде покоління, яке готове сприймати нові виклики. 3. Наявність кадрів, які можуть пройти перепідготовку. 4. Міжнародне партнерство, яке дозволяє обмінюватись досвідом і уникати помилок. 5. Створено корисний, зручний та зрозумілий портал дистанційної освіти «Дія. Цифрова освіта», який містить уже достатню базу інформації, яка допоможе розвинути цифрові навички. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Відсутність законодавства, що регулює нетипові види зайнятості 2. Брак кваліфікованих кадрів. 3. Населення має низький рівень цифрових навичок. 4. Відсутність доступу до швидкісного інтернету, що є необхідною умовою для перепідготовки. 5. Недостатня кількість комп'ютерного обладнання. 6. Дефіцит робочої сили в галузі науки, технологій, інженерії та математики (STEM), а також працівників із міждисциплінарними наборами навичок.
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> 1. Населення володіє цифровими компетенціями і це збільшує його можливості на ринку праці. 2. Гарні умови праці для висококваліфікованих працівників. 3. Більш ефективні та якісні робочі процеси. 4. Більше можливості зайнятись самозайнятістю та віддаленою роботою. 5. Збільшення надходжень до бюджету, завдяки створенню законодавчих актів, що регулюють атипові види зайнятості та гарантують соціальний захист таких осіб. 6. Створення системи безпеки для підтримки тих, хто постраждав від втрати роботи через цифрові технології. 7. Створення культури навчання протягом усього життя. 8. Розвиток якісної цифрової освіти. 9. Підключення широкопasmового доступу до Інтернету по всій території України. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Зростання безробіття та погіршення умов праці. 2. Втрата роботи для низькокваліфікованих рутинних працівників. 3. Зростання вимушеної нетипової зайнятості. 4. Нестабільна зайнятість, несприятливі умови праці та відсутність соціального захисту. 5. Недобросовісна конкуренція та соціальний демпінг. 6. Обмежені можливості для кар'єри та розвитку навичок; ризик декваліфікації. 7. Відсутність якісного цифрового освітнього контенту для здобуття професійної освіти чи перепідготовки. 8. Недоступність наукових ресурсів та інфраструктури. 9. Люди вважають за краще знайомитися з тим, що вони роблять, і відмовляються від виходу із зони комфорту, щоб привести до повільного зростання і розвитку. Багато хто боїться невдач і вагається в освоєнні нових навичок.

Джерело: розроблено автором.

Отже, виходячи з проведеного нами аналізу ситуації щодо наявного підходу держави до регулювання зайнятості населення та враховуючи

виокремленні слабкі сторони ринок праці, внаслідок впливу цифрової трансформації, вважаємо за потрібне виокремити ряд заходів (рис. 3.2), реалізація яких, на нашу думку, допоможе збалансувати відношення попиту та пропозиції робочої сили.

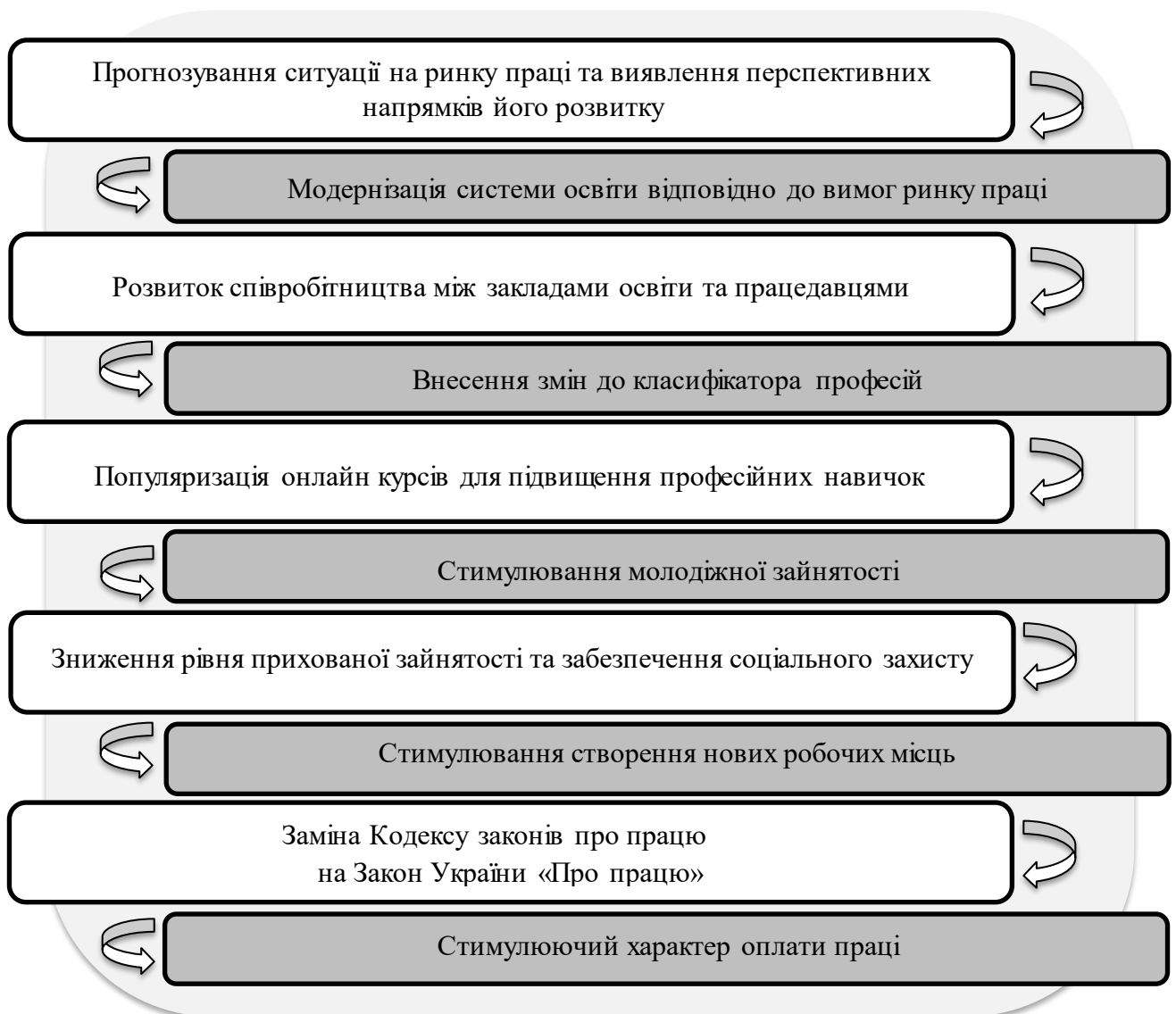


Рисунок 3.2 – Рекомендовані заходи державного регулювання зайнятості населення

Джерело: розроблено автором.

Отже, рекомендованими заходами для збалансування ринку праці, на нашу думку, мають стати:

1) Прогнозування ситуації на ринку праці та виявлення перспективних напрямків його розвитку (першочергова проблема української зайнятості полягає в тому, що держава не проводить прогнорованих досліджень щодо майбутньої ситуації на ринку праці. Ми ж вважаємо, що органи державної влади повинні не лише прогнозувати та передбачати потреби ринку праці, а й проводити потужну інформаційну кампанію щодо популяризації перспективних вакансій, зокрема серед молоді, аби в майбутньому не долати наслідки кваліфікаційного дефіциту.

Зокрема абітурієнти повинні мати чітке розуміння, який ресурс використати для отримання вичерпної інформації щодо затребуваних професій та тих, що перестають бути актуальними, через надлишкову кількість спеціалістів.

Отож, необхідно розвивати взаємодію органів місцевого самоврядування та молодіжних організацій, така просвітницька робота буде найбільш ефективною);

2) Модернізація системи освіти відповідно до вимог ринку праці (дані прогнозу щодо майбутньої ситуації на ринку праці також можна використовувати для оновлення освітніх програм та удосконалення системи державних замовлень підготовки спеціалістів.

Загалом Україна потребує нового підходу до формування навчальних програм, вони мають бути направлені на підвищення рівня цифрової грамотності населення та набуття професійних вмінь та навичок, а також покращення конкурентоспроможності фахівців.

Корисним було б включення до переліку шкільної програми таких предметів, які будуть розвивати у дітей навички ораторства, командної роботи, переговорів, лідерства та ін. Також програми мають сприяти набуттю цифрових навичок. Без сумніву освіта – це шлях до подолання страху використовувати цифрові технології. Щодо університетів, покращенню сприятиме включення більшої кількості практичних занять у форматі тренінгів, бізнес-ігор, розбору кейсів);

3) Розвиток співробітництва між закладами освіти та працедавцями (на нашу думку, національний прогноз щодо ситуації та перспектив сфери зайнятості мав би враховувати думку працедавців. Доцільним буде налагодити співпрацю

університетів з державними установами та приватним сектором як можливим майбутнім роботодавцем, задля більшого розуміння ринку праці та його потреб. Крім того, має бути налагоджена система реальних стажувань та проходжень практики, бо на разі часто вони є умовними і лише на папері.

Ми переконані, що якщо думка бізнесу буде врахована і держава підготує спеціалістів згідно вказаних вимог, то роботодавці й самі будуть зацікавлені співпрацювати з закладами освіти та працевлаштовувати спеціалістів.

Також є необхідність в налагоджені співпраці Державної служби зайнятості та приватними агентствами зайнятості.);

4) Внесення змін до класифікатора професій (для того, щоб розробити нові освітні програми, що відповідають цифровим трендам для підготовки кваліфікованих кадрів на вимогу ринку, необхідно сформулювати перелік цифрових професій та внести їх до класифікатора професій, що на разі не зроблено.

До того ж, дуже складно оцінювати реальну потребу ринку праці у фахівцях, коли спеціальності та галузі знань не узгоджені в класифікаторі.);

5) Популяризація онлайн курсів для підвищення професійних навичок (ми помітили, що Державна служба зайнятості розробляє безкоштовні курси з перепідготовки спеціалістів у різних форматах, навіть дистанційному, однак мало хто знає про такі професійні навчання.

Також дуже корисним інструментом, що допомагає покращувати цифрові та професійні навички став розроблений Міністерством цифрової трансформації України безкоштовний сайт «Дія. Цифрова освіта». Однак такі майданчики потребують більшої популяризації.

Ми вважаємо, що держава повинна стимулювати населення шукати роботу та покращувати свої професійні навички, а не задовольнятись допомогою, яка надається.);

б) Стимулювання молодіжної зайнятості (шляхом підтримки самозайнятості, це може бути як безвідсоткове кредитування молодого підприємництва, так і звільнення від оподаткування на певний період.

Додатково можна заохочувати роботодавців, які готові забезпечувати молодь роботою на період стажування, а далі прийняти на постійне місце роботи, дотаційними виплатами.

Також необхідно покращити роботу Державної служби зайнятості, а саме поліпшення профорієнтаційної роботи з молоддю на ринку праці.

Корисним було б створення за даними Державної служби зайнятості інтегрованої єдиної бази вакансій, що містила б інформацію про потреби підприємств у робочій силі за спеціалізацією.);

7) Зниження рівня прихованої зайнятості та забезпечення соціального захисту (мова про поширення атипових форм зайнятості, таких як наприклад фріланс.

Ми з'ясували, що на етапі підписання знаходиться законопроект, який в майбутньому допомагатиме врегулювати трудові відносини працівників, зайнятість яких пов'язана з ринком цифрових послуг, а також осіб, що працюють віддалено з нефіксованим робочим часом, а також принесе додатковий дохід в бюджет. На разі ж такі спеціалісти продовжують бути законодавчо незахищеними і не можуть претендувати на соціальні гарантії з боку держави.

У нас виникає побоювання, що навіть якщо даний законопроект буде підписаним, то чи будуть користуватись ним самі працівники. Тому знову ж таки, потрібна потужна інформаційна політика з боку держави, щодо популяризації даного закону, для того щоб мотивувати працівників до легального працевлаштування.);

8) Стимулювання створення нових робочих місць (розробка заохочень для підприємств у вигляді дотацій, бізнес консультацій);

9) Заміна Кодексу законів про працю (КЗпП) на Закон України «Про працю» (як ми з'ясували раніше, КЗпП був сформований в індустріальному суспільстві, наразі чисельність працівників, задіяних у виробничій сфері скоротилась щонайменше в тричі, а отже кодекс має застарілі філософію та базові принципи, які важко адаптувати до сучасного ринку праці.);

10) Стимулюючий характер оплати праці (йдеться про залежність між оплатою та продуктивністю праці робітника, податок сплачується лише з доходів. Доцільно використовувати по відношенню до інноваційних та наукоємних сфер діяльності.).

3.2 Оцінка потенційних наслідків впровадження запропонованих заходів щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення

Важливим етапом при реалізації будь яких державних рішень, політик чи стратегій є оцінка потенційних наслідків. Адже таким чином ми можемо не лише підтвердити правильність наших дій, а й виявити можливі прогалини, які могли здійснити негативний та незворотний вплив і стати бар'єром на шляху до економічного розвитку держави.

Ми вважаємо, що запропоновані нами заходи щодо покращення державної політики регулювання зайнятості населення матимуть лише позитивний ефект, який можна буде помітити і проаналізувати на трьох рівнях – макрорівні, мікрорівні та нанорівні (рис. 3.3).

Позитивний ефект на макрорівні проявлятиметься у наступних факторах:

- балансування ситуації на ринку праці, внаслідок відповідності ринку освітніх послуг та потреб ринку;
- підвищення рівня зайнятості;
- зменшення рівня безробіття, в т.ч. серед молоді;
- розвиток людського капіталу його мобільності та гнучкості, за рахунок оптимізації підготовки кваліфікаційних кадрів.

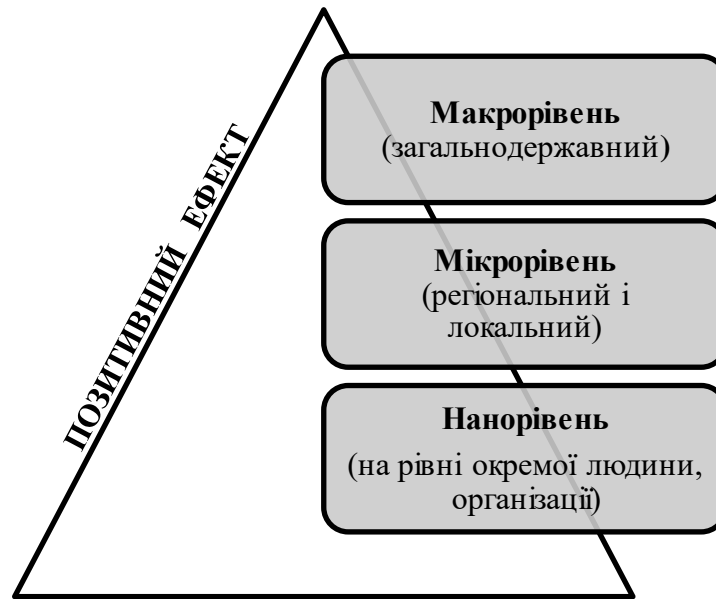


Рисунок 3.3 – Очікувані наслідки реалізації рекомендованих заходів щодо покращення державного регулювання зайнятості населення

Джерело: розроблено автором.

На мікрорівні слід очікувати наступних змін:

- зростання продуктивності праці (у зв'язку з активним застосуванням цифрових технологій, які раніше міг впровадити не кожен фахівець);
- скорочення витрат на професійну перепідготовку кадрів;
- зниження рівня трудової міграції (легше реалізуватись на ринку праці).

Передбачаємо, що нанорівень трансформується чи не найбільше:

- молодь більш раціонально підходить до вибору майбутньої професії;
- підвищення рівня кваліфікаційних навичок;
- підвищення рівня цифрової грамотності;
- можливість обирати гідні умови праці;
- культура навчання протягом життя;
- реальні очікування щодо вимог до обраної професії та чітке розуміння можливих перспектив.

Також передбачені нами наслідки можна буде виміряти за допомогою абсолютних та відносних (табл 3.2).

Таблиця 3.2 – Показники оцінки ситуації на ринку праці

Абсолютні показники	Відносні показники
<ul style="list-style-type: none"> • кількість офіційно зареєстрованих безробітних; • чисельність зайнятого населення; • чисельність економічно активного населення; • кількість офіційно зареєстрованих безробітних за рівнем освіти та за віковою групою; • середня тривалість безробіття; 	<ul style="list-style-type: none"> • рівень безробіття; • рівень зайнятості;

Джерело: розроблено автором на основі⁹⁸

Проаналізувавши таблицю 3.2, можна зробити висновок, що абсолютні показники відображають розміри та обсяги явищ, натомість відносні – рівень поширення даного явища відносно чогось (наприклад, усього населення).

До того ж, додатково ми можемо оцінювати ефективність діяльності Державної служби зайнятості, а саме порівнювати кількість звернень кандидатів щодо пошуку вакантного місця та кількість по факту працевлаштованих.

Крім того, провівши репрезентативне опитування серед бізнесу, ми можемо з'ясувати чи змінився набір компетенцій фахівця чи став він більшою мірою відповідати потребам ринку праці.

Отже, підсумовуючи варто зазначити, що оцінка потенційних наслідків є частиною загального механізму державного регулювання зайнятості населення.

Крім того ми вважаємо, що оцінку можливих наслідків необхідно проводити у два етапи.

Перший етап під час формування стратегії, в даному випадку ми прогнозуємо можливі результати наших дій.

Другий етап настає після реалізації стратегії, коли ми робимо оцінку фактичних наслідків, аналізуємо результат, який ми отримали.

Однак якщо на першому етапі виявлення недоліків дає можливість уникнути негативних ефектів, то на другому – така вірогідність знижується.

⁹⁸ Показники зайнятості та безробіття. URL: <https://cutt.ly/71GdBFA>. (Дата звернення: 28.11.2022).

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній магістерській роботі здійснено обґрунтування шляхів удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій. На основі проведеного дослідження сформульовано наступні висновки:

1. Нині відбувається активна цифрова трансформація сфери зайнятості, яка проявляється не лише у постійній зміні актуальних професій, а й у зміні підходу при виборі співробітників.

Дослідивши сутність та особливості державного регулювання зайнятості, ми встановили, що стрімкий розвиток цифрової економіки, вимагає швидкого реагування з боку держави. Ринком праці може бути виявлена виключно поточна потреба в робочій силі. Чим більш складною є праця, тим більше ресурсів та часу необхідно на підготовку спеціалістів. Від моменту виявлення попиту, до моменту формування пропозиції виникає тимчасовий розрив, що додатково збільшується враховуючи динамічність цифрових трансформацій, до того ж підвищуються вимоги до робочої сили. Враховуючи даний дисбаланс, нами було виокремлено основні наслідки невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці, серед яких – масове безробіття, плинність кадрів, загострення соціальних криз та ін.

Така ситуація на ринку праці є наслідком багатьох факторів, серед них: швидкий розвиток цифрових технологій, низька якість підготовки кваліфікованих кадрів, відсутність зваженого підходу до аналізу сучасного стану ринку праці і т.д.

Врешті-решт, ми прийшли до висновку, що саме держава має взяти на себе відповідальність, в тому числі фінансову, у регулюванні зайнятості та безпосередньо у підготовці й перепідготовці кваліфікованих кадрів.

Здійснивши аналіз підходів до трактування поняття «державне регулювання зайнятості», було запропоновано власне визначення, а саме державне регулювання зайнятості – це набір дій держави, що цілеспрямовано застосовуються, задля впливу на ринок праці, забезпечення рівноваги між

попитом та пропозицією робочої сили, мобільності на ринку праці, продуктивності праці, розвитку кваліфікаційних здібностей фахівців, захисту прав і свобод людини та загалом гарантування високого рівня життя населення і можливості отримання якісних послуг.

Крім того, встановлено, що єдиного підходу чи механізму, за яким держава мала б втілювати свою регуляторну політику, немає. Тому нами було запропоновано визначення даного поняття, а саме механізм державного регулювання зайнятості – це набір заходів (важелів), держави, які направлені на досягнення цілей програми зайнятості населення і можуть бути класифіковані за масштабами впливу, способом, типом та змістом, а також об'єктом, на який цей вплив буде здійснюватись.

2. Вивчення нормативно-правового забезпечення державного регулювання зайнятості населення дало розуміння, що питання державного регулювання зайнятості населення в Україні, регламентує Кодекс законів про працю, Господарський та Цивільний кодекси, Закон України «Про зайнятість населення», Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», інші законодавчі акти.

Виявлено проблематику, а саме трудові відносини регулюються Кодексом законів про працю, який було прийнято ще за часів СРСР, і який містить застарілі норми, оскільки був розроблений ще в індустріальному суспільстві, коли працівник вважався нерозривним зі своїм робочим місцем впродовж робочого дня. Наразі ж працівники є досить мобільними, а деякі взагалі не мають фізичного робочого місця, адже мають можливість постійно працюють з різних точок світу.

Обґрунтовано, що всі ці нові умови, які безпосередньо спричинені цифровою трансформацією вимагають оновлення трудового законодавства та змісту таких понять як «продуктивність праці», «робочий час», «місце роботи», «облік робочого часу», «час відпочинку» та ін.

3. Проаналізувавши світовий досвід державного регулювання зайнятості населення, ми з'ясували, що даний механізм у розвинених країнах передбачає розробку (на державному чи регіональному рівнях) та впровадження

короткострокових (на один рік) чи довгострокових програм щодо сприяння зайнятості населення. Як правило, такі програми стосуються окремих категорій осіб (молоді, людей з інвалідністю, жінок та ін.), що потребують допомоги. Також, ми дізнались, що зазвичай у світовому досвіді державного регулювання ринку праці виділяють 5 домінуючих моделей – скандинавська, європейська, американська, шведська та японська, які відрізняються виключно підходами щодо розподілу коштів на активні та пасивні заходи регулювання. Проте варто наголосити, що кожна з моделей адаптується до внутрішнього законодавчого забезпечення країни.

Більш детальний аналіз досвіду Польщі, Австрії, Естонії, Данії, Норвегії та Швеції показав, що найбільш ефективними інструментами в умовах цифрових трансформацій є ті, що враховують глобальні тренди щодо активізації інноваційної зайнятості, передбачають підтримку підприємницької активності, підтримують молодіжну зайнятість, забезпечують баланс між потребами ринку та освітніми послугами, що надаються, підвищують конкурентоспроможність фахівців, шляхом якісних професійних навчань та перепідготовки, гарантують гідні та безпечні умови праці.

4. Аналіз практики державного регулювання зайнятості в Україні показав, що основними сучасними проблемами на ринку праці є: зростання рівня безробіття, що загострилось в умовах пандемії коронавірусу та повномасштабної війни, поширення нестандартної тіньової зайнятості (першочергово серед молоді), погіршення умов праці.

Встановлено, що основними напрямками реалізації державної політики у сфері зайнятості населення в Україні є: проведення податкової політики, стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць, сприяння підвищенню конкурентоспроможності робочої сили та інші.

Виявлено, що діюча система державного регулювання зайнятості населення в Україні все ще не адаптована до умов її цифровізації, зокрема відсутнє державне регулювання цифрової форми зайнятості.

Виокремлено негативні наслідки, які можуть бути спричинені розвитком цифрових форм зайнятості (відсутність стандарту в оплаті праці, нестабільність заробітку та ін.), на основі чого обґрунтовано важливість наявності трудового законодавства, яке б регулювало нетипові види зайнятості (фріланс, аутсорсинг).

5. З метою удосконалення державного регулювання сфери зайнятості та у зв'язку із відсутністю в Україні законодавчо визначеного механізму дій щодо впровадження регуляторної політики держави на ринку праці, нами було розроблено рекомендовану модель механізму державного регулювання зайнятості населення, яка послідовно поєднує в собі елементи, як: ідентифікація проблеми, визначення мети, суб'єкти та об'єкти, принципи та цілі, завдання та заходи, методи та інструменти, контроль результатів та оцінювання ефектів впроваджених заходів.

До того ж, ми проаналізували чинники, що впливають на цифрову трансформацію ринку праці в Україні, використавши методологію Swot-аналізу, серед яких виявлено його сильні сторони (створення нових робочих місць, що сприяють економічному та інноваційному розвитку держави, прогресивне молоде покоління, портал дистанційної освіти «Дія. Цифрова освіта») та можливості (населення володіє цифровими компетенціями і це збільшує його можливості на ринку праці, гарні умови праці для висококваліфікованих працівників, більш ефективні та якісні робочі процеси та ін.), а також його слабкі сторони (відсутність законодавства, що регулює нетипові види зайнятості, брак кваліфікованих кадрів, низький рівень цифрових навичок, відсутність доступу до швидкісного інтернету) та загрози (втрата роботи для низькокваліфікованих рутинних працівників, зростання вимушеної нетипової зайнятості, нестабільна зайнятість, несприятливі умови праці та відсутність соціального захисту, недобросовісна конкуренція та соціальний демпінг).

На основі проаналізованих чинників нами визначено актуальні та необхідні заходи щодо удосконалення державної політики зайнятості в Україні, серед яких: прогнозування ситуації на ринку праці та виявлення перспективних напрямків його розвитку, модернізація системи освіти відповідно до вимог ринку праці,

розвиток співробітництва між закладами освіти та працедавцями, внесення змін до класифікатора професій, популяризація онлайн курсів для підвищення професійних навичок, стимулювання молодіжної зайнятості, зниження рівня прихованої зайнятості та забезпечення соціального захисту, стимулювання створення нових робочих місць, заміна Кодексу законів про працю на Закон України «Про працю», стимулюючий характер оплати праці.

Також, було проведено оцінку потенційних наслідків впровадження запропонованих заходів щодо удосконалення державного регулювання зайнятості населення в умовах цифрових трансформацій, ми визначили, що ефект буде лише позитивним. До того ж помітних на трьох рівнях – макрорівні (зменшення рівня безробіття, в т.ч. серед молоді, підвищення рівня зайнятості та інші), мікрорівні (скорочення витрат на професійну перепідготовку кадрів, зниження рівня трудової міграції і т.д.) та нанорівні (підвищення рівня кваліфікаційних навичок, підвищення рівня цифрової грамотності, можливість обирати гідні умови праці) та ін.

Крім того запропоновано оцінювати наслідки за допомогою абсолютних (кількість офіційно зареєстрованих безробітних, чисельність зайнятого населення, чисельність економічно активного населення, кількість офіційно зареєстрованих безробітних за рівнем освіти та за віковою групою та середня тривалість безробіття;) та відносних (рівень безробіття, рівень зайнятості) показників.

Підсумовуючи, можна зробити висновок, що для ефективної реалізації державної політики зайнятості населення в Україні, потрібно обов'язково аналізувати проблеми на ринку праці та перспективу розвитку, а також проводити оцінку рівня зайнятості. Зважена та раціональна політика допомагатиме використовувати трудовий потенціал якісніше.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Digital transformation in education: advantages and challenges in 2022. 2021. URL: <https://magenest.com/en/digital-transformation-in-education/>. (Accessed: 19.11.2022).
2. Economist Intelligence Unit. URL: <https://www.eiu.com/n/>. (Дата звернення: 15.05.2022).
3. Employment policy. URL: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/en/sheet/54/employment-policy>. (Дата звернення: 05.11.2022).
4. How to Accelerate Skills Acquisition in the Age of Intelligent Technologies. 2018. URL : <https://www.accenture.com/us-en/insights/futureworkforce/transforming-learning>. (Accessed: 08.11.2022).
5. Labor Regulations in Austria. URL: https://www.advantageaustria.org/ua/zentral/business-guide/investieren-in-oesterreich/arbeit-und-beruf/arbeitsmarkt/ABA_Austrian_Employment_Law_2018.pdf. (Accessed: 05.11.2022).
6. Ministerstwo Rodziny i Polityki Społeczne. URL: <http://gdm.praca.gov.pl/oprogramie/statystyki>. (Accessed: 05.11.2022).
7. Statistics Poland. URL: <https://stat.gov.pl/en/>. (Accessed: 05.11.2022).
8. The Pros and Cons of a Zero-Hour Contract. URL: <https://uk.indeed.com/career-advice/finding-a-job/zero-hour-contract>. (Accessed: 17.11.2022).
9. The World Economic Forum. The 10 skills you need to thrive in the Fourth Industrial Revolution. URL: http://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution?utm_content=buffer7f05c&utm_medium=social&utm_source=facebook.com&utm_campaign=buffer. (Accessed: 23.11.2022).

10. Trading economics. URL: <https://ru.tradingeconomics.com/estonia/unemployment-rate>. (Accessed: 09.11.2022).
11. Youth strategy of the European Union 2019-2027. URL: https://youth.europa.eu/strategy_en#:~:text=The%20EU%20Youth%20Strategy%20focuses,European%20Youth%20Goals%20were%20developed. (Accessed: 10.11.2022).
12. Безробітне населення (за методологією МОП) у 2010–2019 р. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>. (Дата звернення: 05.11.2022).
13. Бібліотека економіста: макроекономіка. URL: <https://library.if.ua/book/63/4571.html>. (Дата звернення: 25.10.2022).
14. Близнюк В.В. Державне регулювання ринку праці. 2007. URL: https://esu.com.ua/search_articles.php?id=26156. (Дата звернення: 17.10.2022).
15. Данський ринок праці. URL: <https://cutt.ly/W1mGbgT>. (Дата звернення: 15.11.2022).
16. Державна служба зайнятості: Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у 2020 році. 2021. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_dsz_0.pdf (Дата звернення: 27.10.2022).
17. Державна служба статистики. 2022. URL: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2006/rp/ean/ean_u/arh_brnpr_rik_u.htm. (Дата звернення: 23.10.2022).
18. Дистанційне навчання зареєстрованих безробітних. URL: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/dystancyjne-navchannya-zareyestrovanyh-bezrobitnyh>. (Дата звернення: 22.11.2022).
19. Дія. Цифрова освіта. 2021. URL: <https://osvita.dia.gov.ua/research>. (Дата звернення: 30.10.2022).
20. Договори з нефіксованим робочим часом. URL: https://finance.ua/ua/saving/zakon-pro-frylanseriv#headline_8. (Дата звернення: 17.11.2022).
21. Доповідь про людський розвиток за 2014 рік. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/247480975>. (Дата звернення: 15.11.2022).

22. Дослідження Міністерства цифрової трансформації України «Цифрова грамотність населення України – 2019». URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585-cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf. (Дата звернення: 24.10.2022).
23. Дружиніна В.В. Механізм державного регулювання ринку праці: теоретичний аспект. 2010. URL: http://journals.khnu.km.ua/vestnik/pdf/ekon/2010_4_4/067-071.pdf. (Дата звернення: 17.10.2022).
24. Єдиний цифровий ринок ЄС. URL: <https://eufordigital.eu/uk/discover-eu/eu-digital-single-market/>. (Дата звернення: 25.11.2022).
25. Зайнятість через цифрові платформи в Україні: проблеми та стратегічні перспективи. 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_635371.pdf. (Дата звернення: 24.10.2022).
26. Закон України «Про зайнятість населення». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).
27. Звіт Міністерства цифрової трансформації України за 2021 рік «Цифрова грамотність населення України». 2021. URL: https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/2625-doslidzenna_2021_ukr.pdf. (Дата звернення: 31.10.2022).
28. Звіти про виконання Державного і місцевих бюджетів України у 2014–2019 рр. URL: <http://www.treasury.gov.ua/main/uk/doccatalog/list?currDir=349925>. (Дата звернення: 17.11.2022).
29. Іванова Л.В., Сорока О.В. Державне регулювання зайнятості: навч. посіб. – Одеса: ОНЕУ, 2015. 264с.
30. Кейнсіанська теоретична революція. URL: <https://cutt.ly/mMh6WY>. (Дата звернення: 20.10.2022).
31. Ковалевський Л. Г. Макроекономіка: конспект лекцій. – Київ: УАЗТ, 2005. 224 с.

32. Коваль О.М. Державне регулювання зайнятості населення в великих містах України. URL: <https://mydisser.com/dfiles/30020467.doc>. (Дата звернення: 17.10.2022).
33. Ковач В.О. Основні напрямки регулювання державної політики у сфері зайнятості населення. 2020. URL: http://www.dy.nauka.com.ua/pdf/4_2020/52.pdf. (Дата звернення: 19.10.2022).
34. Колот А.М. та Герасименко О.О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. 2018. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/24730/6-33K.pdf?sequence=3&isAllowed=y>. (Дата звернення: 17.11.2022).
35. Колот А.М. та Герасименко О.О. Соціально-трудовий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. 2019. URL: <https://doi.org/10.15407/dse2019.01.097>. (Дата звернення: 25.11.2022).
36. Корецький М.Х. Державне регулювання аграрної сфери у ринковій економіці: монографія. Київ: УАДУ, 2002. 260 с.
37. Круглов В. Державна політика трансформації ринку праці: виклики цифрової епохи. Науковий вісник: Державне управління. 2021. URL: <https://nvdu.undicz.org.ua/index.php/nvdu/article/view/147>. (Дата звернення: 19.11.2022).
38. Куйбіда В.С., Карпенко О.В., Наместнік В.В.. Цифрове врядування в Україні: базові дефініції понятійно-категоріального апарату. URL: http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILE=&2_S21STR=vnaddy_2018_1_3. (Дата звернення: 19.11.2022).
39. Літинська В.А. Державне регулювання зайнятості населення в Україні. URL: http://www.evd-journal.org/download/2013/2013-3/EVD_2013-No.3-260-263.pdf. (Дата звернення: 19.10.2022).
40. Маршавін Ю.М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: монографія. Київ: Альтерпрес, 2011. 396 с.

41. Мацькова С.Р. Методи державного регулювання зайнятості населення. URL: <https://lib.chmnu.edu.ua/pdf/naukstud/16/17.pdf> . (Дата звернення: 19.10.2022).
42. Мельник А.Д. Державне регулювання економіки: підручник / А.Д. Мельник та ін. Київ: Атіка, 2000. 592 с.
43. Механізм регулювання зайнятості населення. URL: <https://cutt.ly/YMIG5oY>. (Дата звернення: 21.10.2022).
44. Механізм регулювання зайнятості. URL: <http://politics.ellib.org.ua/pages-4068.html>. (Дата звернення: 02.11.2022).
45. Міненко В.Л. Державне регулювання ринку праці та зайнятості населення: теоретичний аспект. URL: https://dut.edu.ua/uploads/1_672_12691778.pdf. (Дата звернення: 20.10.2022).
46. Міністерство економіки України. Інтеграція ринку праці. 2020. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=f1c6bd26-079e-47bd-a96d-23db7eb54934&title=ТерерOfitsiino-RinokPratsiIntegrovanoZEkonomichnoiuPolitikoiuDerzhavi>. (Дата звернення: 22.10.2022).
47. Мінфін: Кількість зареєстрованих безробітних. 2020. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/register/>. (Дата звернення: 23.10.2022).
48. Мінфін: Рівень безробіття в Україні. 2022. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/2021/>. (Дата звернення: 23.10.2022).
49. Наказ «Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).
50. Олексійчук Ю.В. Державна політика зайнятості в умовах цифрової трансформації ринку праці. Публічне управління та кібербезпека: теорія та практика: зб. матеріалів наук.-практ. конф., м. Київ, 15 вересня 2022 р. Київ, 2022. С. 66-68.

51. Перспективи зайнятості української молоді в умовах цифрової економіки. URL: <https://r.donnu.edu.ua/bitstream/123456789/1622/1/%E2%84%9610.pdf>. (Дата звернення: 24.10.2022).
52. Показники зайнятості та безробіття. URL: <https://cutt.ly/71GdBFA>. (Дата звернення: 28.11.2022).
53. Постанова Кабінету Міністрів України «Питання Міністерства цифрової трансформації». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/856-2019-%D0%BF#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).
54. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021—2027 роки». 2020. URL: https://dei.kyivcity.gov.ua/files/2020/10/22/POSTANOVA_KMU_695_DSRR_2027.pdf. (Дата звернення: 17.11.2022).
55. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF#Text>. (Дата звернення: 22.10.2022).
56. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом. 2022. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1408726>. (Дата звернення: 17.11.2022).
57. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018-2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації. 2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80#n13>. (Дата звернення: 18.11.2022).
58. Регулювання зайнятості і державна політика в цій сфері. URL: https://pidru4niki.com/16520205/ekonomika/regulyuvannya_zauynyatosti_derzhavna_politika_tsiy_sferi. (Дата звернення: 21.10.2022).
59. Ринкевич Н.С. Економічний вісник Донбасу. Організаційна культура підприємств: виклики, загрози та тенденції. 2019. URL: <http://evd.luguniv.edu.ua/index.php/evd/article/view/73/74>. (Дата звернення: 15.05.2022).

60. Ринок праці та його державне регулювання. URL: https://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18554/. (Дата звернення: 18.10.2022).
61. Рівень безробіття в Україні та Європі – порівняння країн. 2022. URL: <https://cutt.ly/SM6dr6l>. (Дата звернення: 25.10.2022).
62. Ситуація на ринку праці та діяльність Державної служби зайнятості у січні-жовтні 2022 року. 2022. URL: https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infofiles/10_sytuaciya_na_rp_ta_diyalnist_ds_z_2022.pdf. (Дата звернення: 30.10.2022).
63. Стефурин С.В. Державне регулювання ринку праці: стан, проблеми, шляхи вирішення. URL: http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/67878.doc.htm. (Дата звернення: 18.10.2022).
64. Указ Президента України «Про Національну молодіжну стратегію до 2030 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/94/2021#Text>. (Дата звернення: 17.11.2022).
65. Українська бібліотечна асоціація. URL: <https://ula.org.ua/en/212-news/2962-minkultury-ta-ukrainska-bibliotechna-asotsiatsiia-pidpysaly-memorandum-pro-spivpratsiu>. (Дата звернення: 19.05.2022).
66. Український ринок праці. 2019. URL: <https://voxukraine.org/ukrayinskij-rinok-pratsi-u-dzerkali-ofitsijnih-ta-neofitsijnih-dzherel/>. (Дата звернення: 31.10.2022).
67. Український ринок праці. 2020. URL: https://mms.gov.ua/storage/app/sites/16/Mizhnarodna_dijalnist/shorichni_dopovidi/shorichna-dopovid-pro-stanovishe-molodi.pdf. (Дата звернення: 25.10.2022).
68. Уряд затвердив Положення про Єдиний державний портал цифрової освіти «Дія. Цифрова освіта». URL: <https://www.kmu.gov.ua/en/news/uryad-zatverdiv-polozhennya-pro-yedinij-derzhavnij-portal-cifrovoyi-osviti-diya-cifrova-osvita>. (Дата звернення: 17.05.2022).
69. Фактори виробництва у світовому господарстві. 2022. URL: <https://buklib.net/books/24349/>. (Дата звернення: 17.10.2022).

70. Центр «Розвиток корпоративної соціальної відповідальності». Дослідження «Майбутнє роботи 2030». URL: <http://surl.li/dydxg>. (Дата звернення: 18.11.2022).

71. Цифрова трансформація: навіщо вона потрібна державі та бізнесу. URL: <https://business.dia.gov.ua/cases/tehnologii/cifrova-transformacia-naviso-vona-potribna-derzavi-ta-biznesu>. (Дата звернення: 19.11.2022).

72. Чернів Є. Цифрова трансформація. Що робити бізнесу. 2019. URL: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/cifrovaya-transformaciya-cho-delat-biznesu-50005679.html>. (Дата звернення: 19.11.2022).

73. Чотири складові цифрової трансформації. URL: <https://probono.org.ua/blog/dx2>. URL: (Дата звернення: 19.11.2022).

74. Що таке цифрова трансформація, і навіщо вона потрібна компаніям. 2020. URL: <https://uaspectr.com/2020/09/09/tsyfrova-transformatsiya/>. (Дата звернення: 19.11.2022).

Протокол аналізу звіту подібності науковим керівником

Заявляю, що я ознайомився (-лась) з Повним звітом подібності, який був згенерований Системою виявлення і запобігання плагіату щодо роботи:

Автор: Олексійчук Юлія Віталіївна

Назва: КМР Олексійчук 03.12.22_на плагіат.docx

Координатор: Федірко Наталія Вікторівна

Підрозділ: кафедра національної економіки та публічного управління

Коефіцієнт подібності 1:2.2

Коефіцієнт подібності 2:0.2

Тривога: 0

Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:

- виявлені в роботі запозичення є сумлінними і не мають ознак плагіату. Тому робота визнається самостійною і допускається до захисту;
- виявлені в роботі запозичення не мають ознак плагіату, але їх надмірна кількість викликає сумніви щодо цінності роботи і самостійності її автора. Роботу направити на доопрацювання;
- виявлені в роботі запозичення є недобросовісними і мають ознаки плагіату або в ній містяться навмисні спотворення тексту, що вказують на спроби приховування недобросовісних запозичень. У зв'язку з чим, робота не допускається до захисту.

Обґрунтування:

.....
.....
.....
.....
.....

.....

.....

Дата

Підпис Наукового керівника

«ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ»

НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ТА КІБЕРБЕЗПЕКА:
теорія та практика

*Збірник матеріалів
науково-практичної конференції
(Київ. 15 вересня 2022)*

Електронне видання

КИЇВ - 2022

УДК 351/004.056

Рекомендовано до друку Вченою Радою Інституту спеціального зв'язку та захисту інформації Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" (протокол №4 від 22 жовтня 2022 року)

Публічне управління та кібербезпека: теорія та практика зб. матеріалів наук.-практ. конф.. (Київ, 15 вересня 2022 р.). [Електронне видання]. – Київ : «ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ», 2022. – 111 с.

У збірнику висвітлено результати наукових досліджень науково-педагогічних працівників, студентів та аспірантів щодо підвищення якості підготовки здобувачів вищої освіти за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», удосконалення компетентностей посадових осіб органів публічної влади, законодавчих ініціатив з питань освіти державних службовців, забезпечення національної безпеки держави, інвестиційно-інноваційного розвитку, організації діяльності публічних службовців, цифровізації публічних послуг, інструментів регулювання інформаційного простору та протидії дезінформації в умовах воєнного стану, механізмів взаємодії влади з представниками бізнесу та громадськості у процесі реалізації реформи децентралізації та ін.

Тези публікуються в авторській редакції.

Організаційний комітет залишає за собою право не поділяти думку авторів.

Редколегія збірника/Організаційний комітет конференції:

ШПИГА Петро Семенович	голова оргкомітету, кандидат технічних наук
ВАСЮК Наталія Олегівна	заступник голови оргкомітету кандидат наук з державного управління, доцент
ЖИВОТОВА Ксенія Вікторівна	відповідальний секретар оргкомітету
КАРПЕНКО Олександр Валентинович	доктор наук з державного управління, доцент
ЗАПОРОЖЕЦЬ Тетяна Володимирівна	доктор наук з державного управління, доцент
КАРЛОВА Валентина Володимирівна	доктор наук з державного управління, професор
ФЕДІРКО Наталія Вікторівна	кандидат економічних наук, доцент
ОСЬМАК Антон Сергійович	доктор філософії з публічного управління та адміністрування

УДК 351/004.056

© «ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ», 2022
© Колектив авторів, 2022

- сприяння зусиллям із залучення фінансування, доступного для УНС;
- участь у політичному діалозі та партнерстві з урядом та іншими зацікавленими сторонами, розбудова та підтримка.

Обґрунтовано перспективи розвитку державно-приватного партнерства як сукупності потенціалів і ресурсів для надання ключових послуг у сфері охорони здоров'я. Доведено, що потенціал державного сектора не може бути використаним повною мірою без приватного сектору, чия участь дозволить розширити можливості за допомогою наступних базових засад: комерційні стимули; орієнтація на вимоги клієнта; нові та інноваційні підходи; кращий бізнес та управлінський досвід. Обґрунтовано, що в основі успіху такого партнерства лежать ключові фактори: розподіл ризиків; масштаб проекту; процес оцінювання.

Доведено, що для забезпечення сталого економічного зростання в питаннях зміцнення партнерства між державним і приватним секторами, важливими є концептуальні основи: опора на минулий досвід; прагнення стати кращим партнером; захист суспільних інтересів; визнання внеску персоналу (медичного і інших спеціальностей); розвиток інноваційного партнерства.

Олексійчук Юлія Віталіївна

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ

На сьогоднішній день, в умовах швидкого розвитку цифрової економіки, набуває особливої уваги проблема політики зайнятості. Сучасні тренди цифровізації створюють нові можливості та загрози не лише для окремих працівників, а й для ринку праці загалом.

Дослідники зазначають, що до 2030 року 57 професій стануть неактуальними, проте, виникнуть нові 186 професій, які вимагатимуть нового набору компетенцій та знань. Нині ж, все частіше виникає необхідність у перепідготовці трудових ресурсів з метою зменшення цифрового відставання та посилення конкурентних переваг на міжнародних ринках.

Встановлено, що 46 % компаній регулярно стикаються з проблемою відсутності у персоналу цифрових компетенцій. До того ж, 52 % топ-менеджерів взагалі стикаються з неприйняттям змін співробітниками.

Згідно дослідження компанії Economy Intelligence Unit, 77 % керівників вважають цифрову трансформацію ключовим напрямом розвитку бізнесу.

Роботодавці, які намагаються забезпечити безперервне навчання співробітників та розвиток у них необхідних навичок потребують вдвічі більше часу для виведення нового продукту на ринок. Однак така проблема, може бути вирішена за рахунок удосконалення державної політики у сфері зайнятості, яка передбачатиме постійний аналіз ринку праці та адаптивність системи професійної освіти, що забезпечить не лише набуття працівниками актуальних навичок й компетенцій, а й рівновагу на ринку праці, завдяки ефективному використанню трудового потенціалу.

Нині, в Україні відбуваються активна трансформація ринку праці, яка проявляється у постійній зміні актуальних професій.

Роботодавці вимагають від своїх працівників адаптивності, гнучкості в опануванні нових навичок, однак кваліфікаційний рівень громадян, що пропонують свою робочу силу, не повною мірою готовий задовольнити постійно зростаючі вимоги керівника. Як наслідок, така невідповідність попиту та пропозиції на ринку праці, призводять до масового безробіття, плінності кадрів, посилення нерівності, загостренню соціальних криз.

На нашу думку, основною причиною такої ситуації є недостатнє приділення уваги з боку держави до системи професійної освіти та аналізу ринку праці.

Україна потребує якісно нового підходу у формуванні державної політики зайнятості. Яка зможе не лише вирівняти ситуацію на ринку праці, а й забезпечить стає економічне зростання, підвищення добробуту і стабільність у суспільстві, перш за все завдяки ефективності використання трудового потенціалу громадян.

Ступінь дослідженості. Структурні трансформації транзитивного ринку праці з визначенням освітньо-кваліфікаційного дисбалансу зайнятості досліджує Ільїч Л.М.

Проблеми різновекторної зміни зайнятості за умов становлення нової економіки з визначенням суперечливих структурних зрушень на ринку праці в Україні та європейських країнах розкриваються в наукових публікаціях Колота А.М., Антонюк В.П., Петрової І.Л.

Сучасні особливості структурних трансформацій ринку праці та їх чинники при переході до цифрової економіки знайшли своє висвітлення в наукових роботах Колота А.М. й Герасименко О.О., Азьмук Н.А., в яких розкриваються нові можливості та загрози, які виникають в системі соціально-трудова відносин за умови цифровізації економіки, поширення сучасних нетрадиційних форм зайнятості, визначені основні соціально-економічні наслідки таких трансформацій.

Не зважаючи на досить широкий спектр наукових досліджень проблем структурних зрушень на ринку праці залишається не до кінця визначеними лишаються напрямки дій держави в політиці зайнятості населення, також не проаналізовано основні соціально-економічні ризики зайнятості за умов трансформаційних процесів в системі соціально-трудова відносин та на ринку праці.

Козлов Михайло Юрійович

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ІНДУСТРІЇ В УКРАЇНІ

Електронне урядування – одна з форм здійснення державного управління, що дозволяє суттєво підвищити ефективність та відкритість роботи органів публічної влади всіх рівнів за допомогою повсюдного використання сучасних інформаційних, телекомунікаційних та цифрових технологій

Електронна демократія – це модель державно-суспільних відносин, що характеризується широким залученням громадськості до процесів вироблення та реалізації публічної політики із використанням сучасних інформаційно-комунікаційних та цифрових технологій.

Цифрові трансформації – спричинені використанням цифрових технологій зміни в природі людини і суспільства, їх життєдіяльності, а також у суспільному розвитку та управлінні.

Цифровізація – процес впровадження сучасних інформаційних та цифрових технологій у всі сфери державної політики та суспільного життя з метою поліпшення та спрощення життя людини, удосконалення розвитку суспільства та функціонування держави.

ЗМІСТ

Бабин І. С. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ПРИ НАДАННІ ВТОРИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В УМОВАХ ДІДЖИТАЛІЗАЦІЇ	3
Єгорова Д. Є. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЕЛЕКТРОННОЇ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я (E-HEALTH) ПРИ НАДАННІ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ	7
Павловська К. П. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я З НАДАННЯ ПЕРВИННОЇ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ЦИФРОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ	10
Прант С. А. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ МЕДИЧНОЇ ДОПОМОГИ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ.....	13
Петрик А. А. МЕХАНІЗМИ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ПУБЛІЧНИХ СЛУЖБОВЦІВ У ІНСТИТУЦІЯХ ЄС.....	16
Підшморга С. О. НАЦІОНАЛЬНІ ЦІННОСТІ ТА ІНТЕРЕСИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ДЕРЖАВНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ	18
Внукова І. І. РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ В ПРОЦЕСІ ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	20
Петькун С. А. ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ОРГАНУ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ: ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА УПРАВЛІНСЬКИЙ РОЗВИТОК.....	23
Калоян А. В. ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПРИЙНЯТТЯ ДЕРЖАВНО- ПОЛІТИЧНИХ РІШЕНЬ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ ТА АДМІНІСТРУВАННІ	29
Терещенко І. В. ЦИФРОВІЗАЦІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ.....	31

Дрозд І. П. СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ІНТЕГРАЛЬНОЇ СПРОМОЖНОСТІ РОЗВИТКУ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	36
Романенко Є. О. ІНСТРУМЕНТАРІЙ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО – ЕКОНОМІЧНОЮ СФЕРОЮ В УМОВАХ НЕВИЗНАЧЕНОСТІ	38
Крижба Д. В. УПРАВЛІННЯ МІСЦЕВИМИ ФІНАНСАМИ НА ШЛЯХУ ЗМІЦНЕННЯ СПРОМОЖНОСТІ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД	39
Бицань Є. О. ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ, ЯК ІНСТРУМЕНТ ТРАНСФОРМАЦІЇ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НА ЗАГАЛЬНОНАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ.....	41
Костенко М. М. РОЗВИТОК ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА В УКРАЇНІ ТА СВІТІ.....	44
Логійко І. С. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ: ВЛАДА, ЛІДЕРСТВО, АВТОРИТЕТ	47
Бур'ян Т. Л. ДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА В УМОВАХ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОГО СУСПІЛЬСТВА	52
Новосолова І. О. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ДОНОРСТВА КРОВІ В УКРАЇНІ.....	55
Шуваєв А. А. ПОЛІТИЧНА КУЛЬТУРА ТА ПУБЛІЧНІ КОМУНІКАЦІЇ В УМОВАХ РОЗВИТКУ ГРОМАДЯНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА»	59
Родічева Н. О. ДЕРЖАВНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРИВАТНОГО СЕКТОРА У СФЕРІ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ	63
Олексійчук Ю.В. ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ.....	66

Козлов М. Ю. ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ЦИФРОВОЇ ІНДУСТРІЇ В УКРАЇНІ	68
Баняс О. В. РЕАЛІЗАЦІЯ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ЦИФРОВОГО РОЗВИТКУ	71
Рєпко А. С. ЦИФРОВА РОЗВІДКА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВІЙН	73
Суєтіна К. О. ЦИФРОВА ТРАНСФОРМАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ В УКРАЇНІ	76
Тараненко О. О. ІНФОРМАЦІЙНІ КАМПАНІЇ ЯК ІНСТРУМЕНТ КОМУНІКАЦІЇ В ПУБЛІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	80
Туєва І. І. ДОСТУП ДО ПУБЛІЧНОЇ ІНФОРМАЦІЇ: МЕХАНІЗМИ РЕГУЛЮВАННЯ	81
Бондарчук Д. В. ІНТЕЛЕКТУАЛЬНІ СИСТЕМИ ПРИЙНЯТТЯ ДЕРЖАВНО-УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ	85
Полякова А. А. РОЗВИТОК ЦИФРОВОЇ ДЕМОКРАТІЇ: УКРАЇНСЬКИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД	87
Яцук С. В. НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЄДИНОГО ДЕРЖАВНОГО РЕЄСТРУ ПРИЗОВНИКІВ, ВІЙСЬКОВОЗОБОВ'ЯЗАНИХ ТА РЕЗЕРВІСТІВ	89
Батрак К. В. ФОРМУВАННЯ ІДЕОЛОГІЧНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ЯК ЗАСОБУ КОНСОЛІДАЦІЇ УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА	91
Гожа Б. Б. ВПЛИВ ІНТЕРНЕТ-МЕДІА НА МАСОВУ СВІДОМІСТЬ: КОНСТРУКТИВНА ТА ДЕСТРУКТИВНА РОЛЬ ДЕРЖАВИ	94
Савченко Ю. В. СТРАТЕГІЯ ЦИФРОВОГО РОЗВИТКУ: ДОСВІД ЄС ДЛЯ УКРАЇНИ	96

Тишковець А. В.

ЦИФРОВІ МЕХАНІЗМИ ОЦІНКИ ВТРАТ РИНКУ ПРАЦІ
УКРАЇНИ ВІД РОСІЙСЬКОЇ АГРЕСІЇ 101

Чорний П. І.

КОНСЕРВАТИЗМ ТА ВПЛИВ ЛЮДСЬКОГО ФАКТОРУ
В ДЕРЖАВНОМУ УПРАВЛІННІ 104

Наукове видання

збірник тез
науково-практичної конференції

**ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ
ТА КІБЕРБЕЗПЕКА:
теорія та практика**

Київ. Вересень 2022

Електронне видання

Авторська редакція

Упорядник
ГО «ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ»
digital.gov.office@gmail.com