

**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**

**Цифрове врядування**

Галузь знань 28 Публічне управління та адміністрування

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

Форма навчання: заочна

**КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

на тему **«Цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття»**

здобувача **Терещенка Ігоря Віталійовича**

Науковий керівник: доктор наук з державного управління, доцент,

**Карпенко Олександр Валентинович**

---

*(підпис)*

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

Завідувач кафедри:

доктор наук з державного управління, доцент, 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**

**Цифрове врядування**

Галузь знань 28 Публічне управління та адміністрування

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування

**ПОГОДЖЕНО**

Керівник проєктної групи  
(гарант) освітньо-професійної /  
освітньо-наукової програми

О. В. Карпенко

*(підпис)*

*(ініціали, прізвище)*

\_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ЗАТВЕРДЖУЮ**

Завідувач кафедри

О. В. Карпенко

*(підпис)*

*(ініціали, прізвище)*

\_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

**ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ**

**здобувачу вищої освіти Терещенку Ігорю Віталійовичу**  
**заочної форми навчання**

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

**на тему «Цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття»**

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

**Кваліфікаційна магістерська робота виконується на матеріалах Міністерства економіки України, Державної служби зайнятості**

## План кваліфікаційної магістерської роботи

<b>Розділ 1</b>	Теоретичні основи досліджень державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні (назва розділу)
<b>Розділ 2</b>	Сучасний стан державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні (назва розділу)
<b>Розділ 3</b>	Пріоритетні напрями цифрової трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття (назва розділу)
<b>Об'єкт дослідження:</b>	Державна політика у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття
<b>Предмет дослідження:</b>	Цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття
<b>Мета кваліфікаційної магістерської роботи:</b>	теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій з удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні в контексті процесів цифрової трансформації економіки

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

1. Дослідити соціально-економічний зміст державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні.
2. Проаналізувати теоретичні засади досліджень державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні.
3. Вивчити міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття.
4. Проаналізувати нормативно-правове забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості.
5. Здійснити аналіз використання Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості установами Державної служби зайнятості при наданні послуг населенню.
6. Запропонувати шляхи цифрової трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття.
7. Здійснити розробку пропозиції щодо впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості.

**Завдання підготував  
науковий керівник**

\_\_\_\_\_

(підпис)

О. В. Карпенко

\_\_\_\_\_ (ініціали, прізвище)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022р.

**Завдання одержав  
здобувач**

\_\_\_\_\_

(підпис)

І.В. Терещенко

\_\_\_\_\_ (ініціали, прізвище)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022р.

## Реферат

Кваліфікаційна магістерська робота містить 92 сторінки, 1 таблицю, 1 рисунок, список використаних джерел з 50 найменувань.

### **«Цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття»**

*Об'єктом дослідження* кваліфікаційної магістерської роботи є державна політика у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття

*Предметом дослідження* є цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття

*Мета і завдання дослідження.* Основною метою кваліфікаційної магістерської роботи є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій з удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні в контексті процесів цифрової трансформації економіки

Відповідно до поставленої мети визначені такі *завдання*:

1. Дослідити соціально-економічний зміст державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні.
2. Проаналізувати теоретичні засади досліджень державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні.
3. Вивчити міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття.
4. Проаналізувати нормативно-правове забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості.
5. Здійснити аналіз використання Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості установами Державної служби зайнятості при наданні послуг населенню.
6. Запропонувати шляхи цифрової трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття.
7. Здійснити розробку пропозиції щодо впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості.

*Теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів.* Під час дослідження було систематизовано різноманітні підходи до трактування державної політики у сфері зайнятості населення та її цифровізації, досліджено її соціально-економічний зміст, проаналізовано засади теоретичних досліджень, а також вивчено міжнародний досвід в рамках тематики дослідження.

Практичні результати дослідження полягають у виявленні шляхів цифрової трансформації сфери зайнятості, а також розробці пропозицій щодо впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості.

Рік виконання кваліфікаційної магістерської роботи – 2022. Рік захисту роботи – 2022.

*Ключові слова:* «зайнятість», «безробіття», «соціальне страхування», «цифровізація», «трансформація», «державна політика», «цифрові послуги».

В і д г у к  
про кваліфікаційну магістерську роботу  
здобувача факультету економіки та управління  
освітньо-професійної програми

**«Цифрове врядування»**

**Терещенка І.В.**

на тему **«Цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття»**

1. **Актуальність теми:** Питання забезпечення реалізації державної політики зайнятості в контексті цифрової трансформації економіки набуває все більшої актуальності, особливо з урахуванням активної інтеграції України в міжнародні економічні й політичні структури. В таких умовах забезпечення ефективної реалізації державної політики зайнятості населення та захисту від безробіття, перш за все за допомогою сучасних цифрових інструментів, є підґрунтям для забезпечення продуктивної зайнятості населення в країні та досягнення балансу попиту і пропозиції на ринку праці.
2. **Позитивні риси кваліфікаційної магістерської роботи:** Здійснено ґрунтовний аналіз основних підходів до вдосконалення державної політики у сфері зайнятості в контексті цифровізації економіки та публічного управління.
3. **Наявність самостійних розробок автора:** У роботі проведений порівняльний аналіз нормативно-правової бази, сучасні наукові дослідження, а також міжнародний досвід щодо цифровізації реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття.
4. **Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій:** здійснено якісне наукове обґрунтування теоретичних засад цифровізації процесу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні, розроблено практичні рекомендації щодо впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості.
5. **Наявність недоліків:** робота містить деякі синтаксичні та стилістичні неточності, окрім того певного бібліографічного доопрацювання потребує й список використаних джерел.
6. **Загальна оцінка кваліфікаційної магістерської роботи та її допущення до захисту перед ЕК:** Дослідження виконано самостійно, якісно та вчасно, з дотриманням установлених вимог. Зміст роботи відповідає індивідуальному плану. Широкий діапазон актуальних питань, елементи наукової новизни і практична цінність дослідження дозволяють зробити висновок, що магістерська робота Терещенка Ігоря Віталійовича на тему «Цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття» виконана на достатньому науково-теоретичному рівні та відповідає кваліфікації «Магістр» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування», а її автор заслуговує на оцінку «Відмінно».

**Науковий керівник:** завідувач кафедри національної економіки та публічного управління, доктор наук з державного управління, доцент  
(посада, учене звання, науковий ступінь )

**Олександр КАРПЕНКО**

(підпис)

(ім'я, прізвище)

«\_\_«\_\_\_\_\_» 20\_\_р.

## Рецензія

на кваліфікаційну магістерську роботу Терещенка Ігоря Віталійовича  
на тему “Цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення  
та захисту від безробіття”

Актуальність теми кваліфікаційної магістерської роботи і доцільність її розроблення обумовлена актуалізацією питання забезпечення реалізації державної політики зайнятості із застосуванням діджитал-компонентів у контексті цифрової трансформації економіки, а також активної інтеграції України в міжнародні економічні й політичні структури. Ефективність реалізації політики зайнятості населення та захисту від безробіття, в таких умовах, визначає підґрунтя для забезпечення продуктивної зайнятості населення в країні та досягнення балансу попиту і пропозиції на ринку праці.

У магістерській роботі здійснено наукове обґрунтування теоретичних засад цифровізації процесу реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні, проаналізовано нормативно-правове забезпечення її реалізації, вивчено міжнародний досвід, а також досліджено сучасний стан та виокремлено основні напрями цифрової трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття. На цій основі – розроблено практичні рекомендації щодо впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості.

З практичної точки зору, важливо, що теоретичні положення доведені до рівня конкретних практичних пропозицій та рекомендацій, а також створюють об’єктивну основу для подальшого дослідження проблем цифровізації державної політики у сфері зайнятості.

Також, слід відзначити, що автором магістерської роботи проведено аналіз сучасного стану виконання Державною службою зайнятості як центральним органом виконавчої влади, що реалізує політику у сфері зайнятості населення визначених функцій з використанням сучасного цифрового інструментарію та досліджено негативні чинники, які впливають на цей процес, що забезпечує практичне значення запропонованих рекомендацій з підвищення якості надання послуг у сфері зайнятості, насамперед шляхом їх цифровізації.

Робота виконана на належному науково-теоретичному і методологічному рівні та безумовно характеризується практичним значенням отриманих результатів. Незважаючи на окремі синтаксичні неточності, що не знижують загальну позитивну оцінку виконаної роботи, вона є завершеним комплексним дослідженням, заслуговує на високу оцінку та може бути рекомендована до захисту перед екзаменаційною комісією, а її автор заслуговує на присвоєння ступеня магістра за спеціальністю 281 “Публічне управління та адміністрування”.

Державний експерт  
Директорату праці та зайнятості  
Міністерства економіки України,  
доктор наук з державного управління,  
старший науковий співробітник



Наталія САВЧЕНКО

## ЗМІСТ

ЗМІСТ .....	2
ВСТУП .....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕНЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ .....	6
1.1. Соціально-економічний зміст державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні .....	6
1.2. Теоретичні засади досліджень державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні .....	21
1.3. Міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття .....	33
РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ.....	46
2.1. Нормативно-правове забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості .....	46
2.2. Аналіз використання Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості установами Державної служби зайнятості при наданні послуг населенню .....	48
РОЗДІЛ 3 ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ .....	57
3.1. Цифрові трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття .....	57
3.2. Впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості .....	66
ВИСНОВКИ .....	79
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....	87

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження** – цифровізація послуг у сфері зайнятості населення є надзвичайно актуальним питанням, оскільки більшість з них наразі надаються офлайн і потребують фізичної присутності клієнта.

Це створює не лише перешкоди у швидкому і ефективному працевлаштуванні безробітних і осіб, які шукають роботу, а й призводить до низького рівня довіри до Державної служби зайнятості серед роботодавців, що своєю чергою, ще більше ускладнює пошук кандидатів на наявні вакансії.

Працевлаштування людини на роботу є складним та відповідальним процесом. Державна служба зайнятості виконує роль посередника на ринку праці між роботодавцями, системою освіти, безробітними і шукачами роботи, та на безоплатній основі надає послуги із пошуку підходящої роботи та підбору персоналу.

В дипломній роботі пропонується розглянути основні напрями трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття, а також функціональні можливості інформаційної системи Державної служби зайнятості, запропонувати шляхи цифровізації послуг і покращення функціоналу, орієнтованого на клієнта.

**Об'єкт дослідження** – державна політика у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття.

**Предмет дослідження** – цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття.

**Метою магістерської роботи** є теоретичне обґрунтування та розробка практичних рекомендацій з удосконалення державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні в контексті процесів цифрової трансформації економіки.

**Для досягнення зазначеної мети було поставлено такі завдання:**

1. дослідити соціально-економічний зміст державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні;

2. проаналізувати теоретичні засади досліджень державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні;
3. вивчити міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття;
4. проаналізувати нормативно-правове забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості;
5. здійснити аналіз використання Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості установами Державної служби зайнятості при наданні послуг населенню;
6. запропонувати шляхи цифрової трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття;
7. здійснити розробку пропозиції щодо впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості.

**Методологічні засади та методи дослідження** – у магістерській роботі застосовані наступні методи дослідження. Кількісні методи – з метою співставлення, порівняння, виявлення сильних та слабких сторін за статистичними та результативними показниками:

- офіційна статистика;
- адміністративні дані органів влади;
- статистика міжнародних організацій, міждержавних утворень;
- міжнародні рейтинги;
- опитування, наукові праці, дослідження, які містять відповідні дані з посиланням на джерела, які можна перевірити.

Якісні методи – застосовано з метою дослідження обраного предмету в рамках визначеної мети для узагальнення та аналізу основних проблем, запропонованих способів їх вирішення, ризиків та можливостей, які можуть виникнути в процесі реалізації рекомендацій, сформульованих за результатами дослідження:

- аналіз наукових праць і досліджень щодо існуючих чи потенційних проблем та способів їх вирішення;

- порівняння вітчизняної та міжнародної нормативно-правової бази з метою виявлення можливих прогалин і недосконалостей першої;
- аналіз стану реалізації рекомендацій міжнародних організацій в практичній і нормативній площині;
- аналіз кращого міжнародного досвіду з метою оцінки можливості його імплементації і застосування в Україні.

**Практичне значення дослідження** полягає у формуванні пропозицій щодо:

- визначення можливих заходів регулювання сфери зайнятості в контексті цифрової трансформації економіки;
- забезпечення взаємодії між різними державними реєстрами і базами даних для побудови ефективної цифрової екосистеми управління сферою зайнятості;
- запровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості;
- розширення можливостей самообслуговування клієнтів Державної служби зайнятості із застосуванням цифрових послуг та розвитку таких компонентів, як електронний кабінет безробітного, електронний кабінет шукача роботи та електронний кабінет роботодавця.

**Апробація результатів дослідження.** Деякі положення магістерського дослідження оприлюднені автором на науково-комунікативному заході, зокрема на науковій конференції:

Терещенко І. В. Цифровізація реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття. Публічне управління та кібербезпека: теорія та практика зб. тез наук. доп.наук. практ. конф. (Київ, 15 вересня 2022 р.). [Електронне видання]. – Київ :«ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ», 2022. С.31-36.

**Структура та обсяг роботи.** Дослідження складається із вступу, трьох розділів (які включають сім підрозділів), висновків, списку використаних джерел.

## **РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕНЬ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ**

### **1.1. Соціально-економічний зміст державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні**

Правові, економічні та організаційні засади реалізації державної політики у сфері зайнятості населення, гарантії держави щодо захисту прав громадян на працю та реалізації їхніх прав на соціальний захист від безробіття, фінансові та організаційні засади загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття визначають Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, закони України “Про зайнятість населення” та “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття” [1].

Метою державної політики у сфері зайнятості населення є:

- 1) забезпечення рівних можливостей особам у реалізації їх права на працю;
- 2) сприяння підвищенню професійного рівня працездатного населення відповідно до суспільних потреб;
- 3) сприяння зайнятості населення, у тому числі в сільській місцевості та на депресивних територіях;
- 4) забезпечення економіки кваліфікованими кадрами;
- 5) збалансування попиту на робочу силу (створення належної кількості робочих місць) та її пропонування (створення умов для професійного розвитку, гідних умов для праці);
- 6) пріоритетність забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості;
- 7) забезпечення соціального захисту осіб у разі настання безробіття;
- 8) посилення соціального та правового захисту громадян України, які працюють за кордоном, у тому числі шляхом активізації міжнародного

співробітництва, укладення міжнародних договорів, що стосуються питань захисту прав трудових мігрантів [2, 3].

Головним органом у системі центральних органів виконавчої влади з формування та забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості населення є центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері зайнятості населення та трудової міграції - Міністерство економіки України.

Державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції реалізує окремий центральний орган виконавчої влади – Державна служба зайнятості.

Відповідно до Положення про Державну службу зайнятості (далі – Служба, ДСЗ), затвердженого наказом Мінекономіки від 16.12.2022 № 2663, зареєстрованого в Мін'юсті 28.12.2020 за №1305/35588, Служба є централізованою системою державних установ, діяльність якої спрямовується та координується Мінекономіки.

Служба складається з Державного центру зайнятості, міжрегіональних, регіональних центрів зайнятості та їх філій, Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, закладів професійної (професійно-технічної) освіти державної служби зайнятості, інших закладів освіти державної служби зайнятості, а також підприємств, установ, організацій, утворених Службою [2].

Діяльність Служби фінансується за рахунок цільового державного Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [4].

Місцевими державними адміністраціями розробляються територіальні та місцеві програми зайнятості населення, які затверджуються Радою міністрів Автономної Республіки Крим, обласними, Київською та Севастопольською міськими радами. Вони спрямовані на реалізацію основних напрямів державної політики у сфері зайнятості населення в регіонах та є складовими програм їх соціально-економічного розвитку. У територіальних та місцевих

програмах зайнятості населення визначаються основні показники ринку праці та заходи, спрямовані на збалансування попиту і пропонування робочої сили на територіальних ринках праці, соціального захисту безробітних, забезпечення зайнятості громадян, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

З метою реалізації державної політики зайнятості Кабінет Міністрів України розробляє і затверджує основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення на середньостроковий період, у яких визначаються шляхи та способи розв'язання проблем зайнятості населення і передбачаються заходи з консолідації зусиль усіх сторін соціального діалогу, спрямованих на регулювання процесів, що відбуваються на ринку праці, для підвищення рівня зайнятості населення. Обов'язковою умовою реалізації Основних напрямів є забезпечення взаємозв'язку політики зайнятості та економічної політики, поліпшення взаємодії між сторонами соціального діалогу, центральними і місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування[5].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396 затверджено Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року[6].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 03 березня 2020 р. № 216 затверджено план заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року[7].

Основні напрями реалізації державної політики у сфері зайнятості населення розробляються на підставі основних прогностичних параметрів соціально-економічного розвитку України, державних, галузевих та регіональних програм у частині їх впливу на сферу зайнятості населення, на розвиток трудового потенціалу з визначенням механізму їх реалізації.

Координацію і контроль за виконанням основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення здійснюють центральні органи виконавчої влади, що забезпечують формування та реалізацію державної політики у сферах зайнятості населення та трудової міграції.

Відповідальність за виконання основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення покладається на міністерства та інші центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київську та Севастопольську міські державні адміністрації, органи місцевого самоврядування.

Указом Президента України від 02.06.2021 № 225 затверджено Стратегію людського розвитку. Стратегія людського розвитку визначає цілі та основні завдання, що стоять перед державою, у сфері людського розвитку як напряму забезпечення національної безпеки України, а також індикатори досягнення цілей, що забезпечує можливість проведення моніторингу, ефективного планування, належного оцінювання соціальних інвестицій у людський потенціал[7]. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2021 р. № 1617 затверджено план заходів з реалізації Стратегії людського розвитку на 2021—2023 роки. Однією із стратегічних цілей людського розвитку є підвищення рівня життя, активізація зайнятості та забезпечення соціальної підтримки населення [8].

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 28.10.2021 № 1364 схвалено Стратегію інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження довгострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2024 року та операційний план реалізації Стратегії у 2021 – 2023 роках. Стратегія спрямована на вдосконалення державної політики у сфері захисту прав внутрішньо переміщених осіб та здійснення державою всіх належних та доступних для людей заходів для розв'язання проблем, пов'язаних з негативними наслідками внутрішнього переміщення, яке виникло внаслідок збройної агресії Російської Федерації проти України. Серед цілей Стратегії інтеграції ВПО визначено працевлаштування та освіта внутрішньо

переміщених осіб, реалізація права на соціальний захист внутрішньо переміщених осіб [10].

Програми та заходи зайнятості також передбачені Законом України “Про зайнятість населення” та прийнятими на його виконання підзаконними актами.

До активних програм зайнятості належать наступні.

Компенсація роботодавцю витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування за працевлаштування зареєстрованих безробітних на нові робочі місця.

Компенсація роботодавцю (юридична особа), який працевлаштовує на нові робочі місця осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (жінки, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною (дітьми) до 3-х років, особи, яким залишилося 10 років і менше до пенсії, особи звільнені з місць позбавлення волі та інші) фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування.

Компенсація здійснюється протягом одного року з дня працевлаштування особи за умови збереження її зайнятості протягом 2 років.

Мета: стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць; працевлаштування безробітних, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню.

Компенсація суб’єктам малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки на нові робочі місця в пріоритетних видах економічної діяльності фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування.

Компенсація здійснюється протягом одного року з дня працевлаштування особи за умови збереження її зайнятості протягом 2 років.

Перелік пріоритетних видів економічної діяльності визначений Кабінетом Міністрів України та затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 15.03.2013 № 347 [13]. Наприклад, вирощування однорічних і дворічних культур (КВЕД А 01.1), тваринництво (КВЕД А 01.4), виробництво

м'яса (КВЕД С 10.11), постачання пари, гарячої води та кондиційованого повітря (КВЕД D 35.3) та інші. Мета: стимулювання суб'єктів малого підприємництва до створення нових робочих місць у пріоритетних галузях економіки; працевлаштування безробітних.

Протягом 2021 року на нові робочі місця з компенсацією роботодавцю витрат в розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, працевлаштовано 5,8 тис. осіб (1,3 тис. осіб, які недостатньо конкурентоспроможні на ринку праці та 4,5 тис. осіб, які працевлаштовані суб'єктами малого підприємства в пріоритетних видах економічної діяльності).

Компенсація роботодавцю частини фактичних витрат, пов'язаних із сплатою єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Компенсація роботодавцю, який протягом 12 календарних місяців забезпечував створення нових робочих місць, працевлаштовував на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснював їм виплату заробітної плати в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу (частина третя статті 24 Закону України «Про зайнятість населення»).

Компенсація здійснюється у розмірі 50 відсотків суми нарахованого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування протягом наступних 12 календарних місяців за умови збереження рівня заробітної плати.

Мета: стимулювання роботодавців до створення нових робочих місць із заробітною платою в розмірі не менше ніж три мінімальні заробітні плати.

Здійснення заходів сприяння зайнятості внутрішньо переміщених осіб.

Компенсація витрат на оплату праці роботодавцю здійснюється за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО) на умовах строкових трудових договорів.

Компенсація здійснюється не більше шести календарних місяців(тривалість), за умови збереження гарантій зайнятості ВПО протягом періоду, що перевищує тривалість виплати у два рази.

Компенсація витрат роботодавця на оплату праці здійснюється за кожен непарний місяць роботи протягом року.

Протягом 2021 року з компенсацією роботодавцю витрат на оплату праці працевлаштовано 251 особу з числа ВПО.

Компенсація витрат роботодавцю, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа ВПО на їх перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Компенсація зареєстрованому безробітному з числа ВПО фактичних транспортних витрат на переїзд до іншої адміністративно-територіальної одиниці місця працевлаштування.

Компенсація зареєстрованим безробітним з числа ВПО витрат для проходження попереднього медичного та наркологічного огляду відповідно до законодавства, якщо це необхідно для працевлаштування. Мета: посилення соціального захисту ВПО та підвищення зацікавленості роботодавців у працевлаштуванні таких осіб.

Допомога по частковому безробіттю це фінансова підтримка роботодавців у випадку втрати працівниками частини заробітної плати у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції без припинення трудових відносин.

Допомога надається за наявності однієї з трьох підстав:

- зупинення (скорочення) виробництва триває не менше 3 місяців і не перевищує 6 місяців, охоплює не менше як 20% чисельності працівників, у яких скорочення робочого часу становить 30% і більше;

- зупинення (скорочення) виробництва є вимушеним, оскільки вичерпано всі можливі заходи запобігання йому, що підтверджується узгодженим рішенням роботодавця та профспілкового органу підприємства;

- зупинення (скорочення) виробництва є вимушеним у період дії карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб.

Право на допомогу по частковому безробіттю мають працівники, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем та за яких протягом останніх 6 місяців, сплачено ЄСВ у розмірі, не меншому, ніж мінімальний розмір страхового внеску, та у яких скорочення тривалості робочого часу становить 50 і більше відсотків на місяць.

Виплата працівникам допомоги по частковому безробіттю здійснюється підприємством з першого дня скорочення тривалості їх робочого часу за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття у межах строку зупинення (скорочення) виробництва, але не більше 180 календарних днів протягом року.

Мета: сприяння збереженню зайнятості працівників у разі загрози їх вивільнення, виведення підприємств із стану зупинення (скорочення) виробництва продукції та фінансової підтримки підприємств у період тимчасових труднощів.

У 2020 році виплат допомоги по частковому безробіттю на період карантину профінансовано в сумі 2 779,9 млн грн для понад 369 тис працівників. Допомогою по частковому безробіттю за 2021 рік скористалося 284 підприємства, які зупинили (скоротили) виробництво майже у всіх регіонах. Фінансову підтримку отримали майже 20 тисяч працівників на суму близько 91,0 млн грн.

Сприяння безробітним у започаткуванні власної справи шляхом здійснення виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності.

Орієнтація безробітних на підприємництво та самозайнятість, заходи по залученню до підприємницької діяльності безробітних, які зареєстровані в центрах зайнятості та за відсутності підходящої для них роботи бажають започаткувати власну справу:

- надання інформаційних та консультаційних послуг в напрямку підприємництва;
- організація профдіагностичного тестування;
- професійне навчання за професіями та спеціальностями, які надають необхідні знання для ведення малого бізнесу;
- виплата допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності;
- подальший супровід підприємців-початківців.

Мета: підтримка та розвиток малого та середнього бізнесу, формування у безробітних підприємницьких ініціатив та сприяння самозайнятості населення.

Протягом 12 місяців 2021 року власну справу шляхом отримання допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності започаткували 293 безробітних, з них жінки 46,8% (137 осіб) та особи, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню 39,2 % (115 осіб).

Організація громадських робіт.

Громадські роботи спрямовані на вирішення питання тимчасової зайнятості та матеріальної підтримки громадян, в період відсутності постійної зайнятості.

Фінансування організації громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

У разі залучення зареєстрованих безробітних до громадських робіт фінансування організації таких робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів та/або Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Місцеві органи влади щороку відповідно до територіальних програм зайнятості населення та інших відповідних програм приймають рішення щодо

організації громадських робіт, визначають види робіт, роботодавців, за участю яких планується організація таких робіт.

Законодавством визначено, що громадські та інші роботи тимчасового характеру можуть тривати до 180 календарних днів. При цьому, участь особи в таких роботах не позбавляє її права на отримання допомоги по безробіттю.

На осіб, які беруть участь у громадських та інших роботах тимчасового характеру, поширюються державні соціальні гарантії, передбачені, зокрема, законодавством про працю та зайнятість населення і загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Програма орієнтована на зареєстрованих безробітних; осіб, які перебувають на обліку як такі, що шукають роботу; працівників, які втратили частину заробітної плати внаслідок вимушеного скорочення до 50 відсотків передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) виробництва продукції.

Мета: стимулювання мотивації до праці, матеріальна підтримка зареєстрованих безробітних та інших категорій осіб [11, 12].

За 2021 рік до участі в громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру залучено 48 443 тис. осіб, в тому числі зареєстровані безробітні 46,7 тис. осіб.

За 2021 рік на організацію громадських робіт використано 92,6 млн. грн. З них місцевими бюджетами профінансовано 75,0 млн. грн, що становить 80,1% від загальної суми коштів, використаних на фінансування організації громадських робіт, Фондом – 17,5 млн. грн або 18,9 % від усіх коштів, що використані на організацію громадських робіт, ПОУ – 11,0 тис. грн.

Середній термін (тривалість) громадських робіт серед безробітних складає 15 днів, найнижчі показники в місті Київ 6 днів. Найвищі показники у Сумській області 25 дні.

Надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні (постанова Кабінету Міністрів

України від 20.03.2022 № 331 “Про затвердження Порядку надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні”).

У період дії воєнного стану в Україні, запровадженого Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 “Про введення воєнного стану в Україні”, запроваджено механізм надання роботодавцю компенсації витрат на оплату праці за працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні.

Право на отримання компенсації витрат надається роботодавцю за кожну працевлаштовану особу з числа внутрішньо переміщених осіб на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), гіг-контракту, зокрема за сумісництвом, яким забезпечено працевлаштування такої особи з розміром заробітної плати за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не нижчим за розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством.

Компенсація витрат надається у розмірі 6 500 грн щомісяця за кожну працевлаштовану особу, за яку роботодавцем сплачується єдиний внесок на загальнообов’язкове державне соціальне страхування, на період воєнного часу та протягом 30 календарних днів після його скасування або припинення.

Загальна тривалість надання компенсації витрат не може перевищувати двох місяців з дня працевлаштування особи.

Мета: стимулювання суб’єктів господарювання до працевлаштування внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні.

Виконання стратегій та програм відбувається шляхом розроблення та затвердження Кабінетом Міністрів України планів щодо їх реалізації. Інформація щодо виконання планів заходів періодично надається співвиконавцями заходів центральному органу виконавчої влади, визначеному

головним виконавцем, для подальшого інформування Кабінету Міністрів України.

Джерелами фінансування планів заходів з реалізації стратегій та програм є кошти державного та місцевих бюджетів і кошти з інших джерел, не заборонених законодавством. Державна служба зайнятості бере участь у виконанні планів заходів в частині сприяння зайнятості за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Війна, котра розпочалась в Україні у лютому 2022 року, призвела до значних руйнувань у всіх соціально-економічних сферах нашого життя.

Мільйони громадян втратили роботу через бойові дії на території України, значна частина робочої сили була змушена переміститися за кордон. За даними Управління Верховного комісара ООН у справах біженців, кількість вимушено переміщених осіб від початку війни за межами України – було близько 6 млн. Серед дорослого населення близько 80 % мають професійно-технічну чи вищу освіту. За оцінками Міжнародної організації праці близько 46 % робочих місць втрачено.

Отже, війна кардинально змінила ситуацію на українському ринку праці.

Тому оцінка ситуації у сфері зайнятості та на ринку праці України є вкрай важливою та нагальною проблемою сьогодення.

Водночас, прогнозні показники в умовах воєнного стану постійно змінюються в зв'язку із зміною припущення щодо поточних та майбутніх умов, явищ і подій, які прямо пропорційно залежать від подій на полі бою.

Крім цього, здійснення оцінки реальних масштабів зайнятості та безробіття в традиційній до війни формі унеможлиблюється внаслідок відсутності у 2022 році даних Держстату щодо робочої сили та інших ключових індикаторів ринку праці.

Відповідно до Закону України від 03.03.2022 № 2115-IX «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни», у період дії воєнного стану або стану війни, а також

протягом трьох місяців після його завершення, органи державної статистики призупинили оприлюднення статистичної інформації, за винятком окремої інформації, зокрема індексу споживчих цін, показників зовнішньої торгівлі.

Основним джерелом інформації щодо змін на ринку праці на сьогодні є Державна служба зайнятості, однак вона відслідковує приблизно третину національного ринку праці та не дає можливості в повній мірі відчутти нові тенденції на цілому ринку праці.

За даними Державного центру зайнятості протягом січня-жовтня 2022 року:

- послугами Державної служби зайнятості скористалися 969,3 тис. осіб, з них 809,3 тис. зареєстрованих безробітних, що на 23% або 240 тис. осіб менше, ніж у відповідному періоді минулого року;

- працевлаштовано 263,6 тис. осіб, у тому числі 217,1 тис. зареєстрованих безробітних;

- отримували допомогу по безробіттю 737,5 тис. осіб (зменшення на 22% або 207,3 тис. осіб);

- кількість вакансій склала 358 тис. одиниць.

Станом на 16 листопада 2022 року кількість:

- зареєстрованих безробітних становила 227 тис. осіб (на 13% менше, ніж станом на 15 листопада 2021 року);

- безробітних, які отримували допомогу по безробіттю склала 178 тис. осіб (на 19% менше, ніж станом на 15 листопада 2021 року);

- вакансій становила 28 тис. одиниць (на 16 листопада 2021 року – 63 тис. одиниць).

До кінця року очікується збільшення кількості зареєстрованих безробітних, проте їх кількість буде меншою порівняно з минулим роком. Це пояснюється значною кількістю громадян, які знаходяться на територіях, де ведуться бойові дії, окупація, і які з об'єктивних причин не можуть звернутися до Державної служби зайнятості. Пік реєстрації безробітних, за нашими

оцінками, треба очікувати після деокупації та припинення воєнних дій на цих територіях.

За оцінками Мінекономіки, кількість безробітних у 2022 році досягне 2,6 млн осіб, кількість зайнятого населення складе 12,0 млн осіб.

Обґрунтовані прогностичні розрахунки показників ринку праці здійснені представниками наукових інституцій, зокрема Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України та Національного інституту стратегічних досліджень та представлені на робочій нараді несуттєво відрізняються від оцінок Мінекономіки.

За 9 місяців воєнного стану у сфері зайнятості оновлено практично все чинне законодавство під нові реалії.

Одним із суттєвих зрушень у сфері зайнятості населення, які вдалося здійснити в умовах функціонування ринку праці під час воєнного стану, є прийняття Закону України від 21.09.2022 № 2622-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці», яким передбачена низка активних заходів сприяння зайнятості.

Запроваджені такі компенсації роботодавцям за працевлаштування окремих категорій громадян, передбачених статтею 14 Закону України «Про зайнятість населення»:

1. 50% витрат на оплату праці (але не вище розміру мінімальної заробітної плати) за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа осіб: яким до пенсії менше 5 років; осіб з інвалідністю; учасників АТО/ООС.

2. 50% мінімальної заробітної плати за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа молоді, зокрема: віком до 25 років, які сумарно мають страховий стаж не більше 12 місяців; віком до 35 років на перше робоче місце; яка звільнилася із строкової військової або

альтернативної (невійськової) служби на перше робоче місце після такого звільнення.

3. Єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (але не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску) за працевлаштування зареєстрованих безробітних з числа осіб, які мають додаткові гарантії у працевлаштуванні (батьки (особи), які мають дітей; діти-сироти та діти, позбавлені батьківського піклування; особи, звільнені після відбуття покарання або примусового лікування; особи, яким до пенсії за віком залишилося менше 10 років; інші категорії громадян, визначені Кабінетом Міністрів України, з урахуванням ситуації на ринку праці, а також карантину, режиму надзвичайної ситуації, надзвичайного та воєнного стану в країні).

4. Єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (не більше подвійного розміру мінімального страхового внеску) за працевлаштування осіб, які перебувають у статусі зареєстрованого безробітного понад шість місяців.

5. Розширення категорії отримувачів компенсації (у розмірі фактичних витрат єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування) - суб'єктів малого підприємництва, які працевлаштовують безробітних строком не менше ніж на два роки за направленням центрів зайнятості, на нові робочі місця.

6. Одноразове надання ваучера для перепідготовки за робітничою професією, спеціалізації та підвищення кваліфікації за професіями і спеціальностями.

Додатково включено осіб, звільнених з військової служби після участі у заходах, необхідних для забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України.

7. Організація громадських робіт (особливо актуальна під час воєнного стану).

Фінансування організації громадських робіт здійснюється за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел.

У разі залучення зареєстрованих безробітних до громадських робіт в умовах воєнного стану, карантину або режиму надзвичайної ситуації, або надзвичайного стану фінансування організації таких робіт може здійснюватися на умовах фінансування та/або співфінансування за рахунок коштів місцевих бюджетів, роботодавців та інших не заборонених законодавством джерел, та Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Перелік видів робіт визначається місцевими державними адміністраціями, виконавчими комітетами сільських, селищних, міських рад.

Основне завдання оновлення чинного законодавства у сфері зайнятості – зберегти робочі місця, забезпечити доступ до соціальних послуг Державної служби зайнятості усіх громадян, навіть на територіях бойових дій та окупації, забезпечити виплати допомоги по безробіттю по усій території України, а головне – ефективний пошук роботи безробітним, особливо з числа внутрішньо переміщених [2].

## **1.2. Теоретичні засади досліджень державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні**

Про актуальність проблематики процесів цифровізації сфери зайнятості населення та захисту від безробіття, проведення аналізу впровадження цифрових послуг щодо сприяння у працевлаштуванні свідчать численні наукові праці українських авторів С. Скрипник, Н. Азьмук, І Войналович, А. Колот, В. Ляшенко, Ю. Маршавін, Г. Коломієць та ін.

Праці зазначених науковців безперечно мають практичну і наукову цінність для розвитку зазначеної сфери, разом з тим особливої уваги потребує дослідження питання комплексного підходу до цифрової трансформації сфери зайнятості населення та захисту від безробіття, розвитку Єдиної

інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості, впровадження нових електронних послуг для населення та створення взаємопов'язаної електронної екосистеми державних реєстрів та баз даних. Зазначені питання пропонується розглянути в рамках магістерської роботи.

С. Скрипник у своїй праці розглядає еволюцію сфери зайнятості в контексті цифрових перетворень економіки як впливу процесів діджиталізації і автоматизації обсягів знань на зміни у економічній діяльності, виходячи з концепції цифрової економіки, запропонованої у 1995 році американським вченим Н. Негропonte [14, 15].

Одним з головних наслідків діджиталізації автор визначає парадоксальний дисбаланс на ринку праці, де, з одного боку, спостерігається скорочення чисельності зайнятого населення, що є наслідком скорочення економічної діяльності, особливо в виробничому секторі [16]. З іншого ж – у високотехнологічних галузях й надалі відбувається спад, а деякі виробничі підприємств взагалі вимушені згорнути свою діяльність через брак спеціалістів [17, 18]. Останніми роками негативний вплив на зайнятість населення мали пандемія COVID-19 і бойові дії на території України, які внаслідок зовнішніх обмежень скоротили активність багатьох підприємств в усіх галузях економіки. Значна кількість підприємств вимушені повністю зупинити діяльність через неможливість утримувати персонал.

Соціологічне дослідження, що було проведено Центром Разумкова у 2020—2021 році показало, що люди усвідомлюють факт того, що саме криза COVID-19 поглиблює негативні тенденції на ринку праці. Підтверджує цей факт і статистика: якщо рівень безробіття станом на початок 2019 року складав 7,8%, то у четвертому кварталі 2020 року він склав 10,1%. При цьому відповідно до досліджень Центру Разумкова, 17% робочої сили на піку карантину перебували у стані прихованого безробіття, тобто працівники були вимушені піти у відпустки за свій рахунок [19].

Автори роблять припущення, що за таких обставин подолання проблем зайнятості потребує вжиття заходів із оновлення робочої сили, що дозволить

не тільки забезпечити достатній рівень зайнятості в економіці, але і створити додаткові робочі місця. Ці заходи повинні здійснюватися як з боку пропозиції, тобто працівників, які повинні розуміти джерело проблеми, так і з боку держави, яка повинна реалізовувати політику зайнятості таким чином, щоб на ринку праці була достатня кількість робочої сили, котра задовольнятиме потреби економіки [20].

При цьому автори пропонують розглядати державні програми не тільки як політику зайнятості, але і як ґрунтовну політико-економічну трансформацію економіки, яка має наслідком економічне зростання та зростання конкурентної значимості країни серед інших країн. Основні державні заходи в межах реалізації політики зайнятості повинні бути спрямованими на формування інноваційної моделі економічного розвитку, чого можна досягнути тільки завдяки підвищенню рівня цифрових компетенцій.

На думку автора, на сьогодні існує чимало наукових та практичних доказів, що залучення до Інтернету стимулює розвиток професійних якостей працівників. Інтернет є середовищем для отримання великого потоку інформації з різних джерел та куточків світу, при цьому дану інформацію є можливість критично вивчати без упередженої думки чи під тиском. Сьогодні мережа активно поширює знання серед усіх верств населення, починаючи від школярів, закінчуючи професіоналами, що шукають відповідей на специфічні та часом складні запитання. Проте, незважаючи на те, що в Україні Інтернет є цілком доступним для 86% громадян, лише невелика частка людей використовують його для навчання чи підвищення кваліфікації. Водночас статистика дає змогу стверджувати, що українці проводять в інтернеті близько двох годин на добу, а молодь у віці від 10 до 17 років — близько трьох годин на добу у робочі дні. На вихідних як доросле населення, так і молодь проводять в Інтернеті значно більше часу. При цьому більша частина часу іде не на розвиток, а на комунікації та отримання інформації [21, 22].

Разом з тим, значна частина користувачів застосовують сучасні засоби цифровізації для професійного розвитку. Найкраще розвинені цифрові навички у тих категорій населення, які найбільше пов'язані із розвиненим бізнес-середовищем. Отже, чим більшим є рівень пропозиції на ринку праці, тим більше ринок зосереджує населення, що має високий рівень цифрової грамотності. Зокрема, високий рівень цифрових навичок демонструє населення у північному та південному регіоні (Київ та Одеса). Достатній рівень цифрових навичок мало і населення східних регіонів. Найнижчий рівень цифрових навичок демонструє населення західних регіонів України. Також необхідно зазначити, що міське населення демонструє значно вищий рівень цифрових навичок, аніж сільське.

У сільській місцевості кількість людей, які мають низький рівень цифрових навичок або повну їх відсутність складає 58,6%. Хороші знання з базових цифрових навичок має 41,4% сільського населення. Якщо говорити про міське населення, то тут ситуація дещо інша. Хороші цифрові навички мають близько 49,5% населення, в той час як низький рівень має 50,5% міського населення.

У середньому по Україні близько 56,8% зайнятих людей мають достатній та вище достатнього рівень інформаційних навичок, в той час як близько 43,3% їх не має взагалі. Виходячи з цього, автор робить висновок, що рівень цифрових навичок напряму впливає на статус зайнятості.

Враховуючи це, високий рівень інноваційного потенціалу може стати рушійною силою розвитку економіки за наявності державної підтримки та гарантій. Для цього необхідно розширити програми стимулювання розвитку електронної торгівлі, яка могла би забезпечити збут виробленої продукції не тільки в межах регіону та країни, але і за її межами. Згідно із статистичною інформацією, близько 40% населення активно купують товари та послуги через інтернет. Ще понад 20% здійснюють покупки товарів та послуг через інтернет нерегулярно, таким чином, можна стверджувати, що існують

передумови для розвитку електронної комерції є достатніми для того, щоб ця галузь розвивалась активно.

Однак, поряд з цим серед незанятого населення значну частину складають люди, що не мають творчого та інноваційного потенціалу. Досить часто їм притаманний низький рівень кваліфікації та освіти. Тому державна політика зайнятості повинна враховувати специфіку таких категорій осіб. У складі комплексу економічних, організаційних та правових заходів, спрямованих на стимулювання зайнятості серед таких осіб повинні бути присутніми мотиваційні заходи. Це можуть бути державні програми, спрямовані на розвиток трудових ресурсів та формування сприятливого середовища для виявлення їх потенціалу.

На сьогодні державні програми вже здійснюють спроби підвищити економічну активність таких категорій населення шляхом проведення курсів підвищення кваліфікації при центрах зайнятості, курсах підприємництва та бізнес-інкубаторах. Разом з тим, наразі державна підтримка таких спеціалістів є недостатньою для того, щоб вони були мотивованими і обізнаними про наявні пропозиції з боку держави. Основною перешкодою для розвитку підприємницької ініціативи є складнощі при організації підприємницької діяльності, недостатність інформації про діючі програми підтримки, складність отримання доступу до фінансових ресурсів [23, 25].

Таким чином, держава повинна забезпечити баланс попиту та пропозиції на ринку праці, що передбачає розроблення стратегічного бачення щодо розвитку та формування планів обсягів та структури робочих місць, які мають узгоджуватися із державними програмами розвитку трудових ресурсів та економіки в цілому.

Під час створення нових робочих місць необхідно зосередитись на галузях з вищою доданою вартістю, або креативними індустріями, які можуть сприяти якнайбільшому конкурентному ефекту і забезпеченню реалізації національних інтересів України. При цьому у таких галузях повинна забезпечуватися конкурентна оплата праці, адже лібералізація міжнародних

економічних відносин дає нині змогу транснаціональним компаніям збирати трудові ресурси з усіх куточків планети, витягуючи весь інноваційний потенціал з країни. Саме тому дуже важливо на етапі підтримки інноваційних галузей створювати такі умови для підприємств, які дозволятимуть забезпечити достатній рівень оплати праці, та при цьому мати достатньо ресурсів для розвитку та зростання [26, 27].

За результатами дослідження автор робить висновок, що ринок праці в Україні розвивається із урахування цифрових трансформацій, що пов'язано із автоматизацією виробництва, а тому потребує оновлення. Аналіз поточного ринку зайнятості в умовах цифрової трансформації економіки показує таке:

- одним із показників стимулювання зайнятості в умовах цифрової економіки є рівень цифрових компетенцій;
- на сьогодні цифрові компетенції в Україні є недостатніми для забезпечення потреб ринку;
- високий рівень цифрових компетенцій працівників спостерігається переважно у містах з розвинутою бізнес інфраструктурою;
- у сільській місцевості і містах з невеликим населенням рівень цифрових компетенцій є порівняно невисоким;
- наявність цифрових компетенцій є одним із факторів успішного працевлаштування;
- значна частина населення України володіє навичками комунікації та отримання інформації з мережні, цифровими засобами для вирішення проблем користується близько 56,6% населення; при цьому спеціальними цифровими компетенціями володіє тільки 28,8% населення, що є перешкодою при працевлаштуванні [28].

Н. Азьмук, з іншого боку, у своїх працях зосереджується на перспективах цифровізації тих сфер вітчизняної економіки, які найбільш для цього придатні: освіта, наукові дослідження у сфері гуманітарних і суспільних наук, дизайн, рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку, інформаційні послуги, торгівля, фінансові послуги [28].

Автор розглядає цифровізацію трудової сфери загалом і сфери зайнятості зокрема через призму досліджень вітчизняних та іноземних науковців.

Трудова сфера динамічно змінюється внаслідок дії глобальних чинників та діджиталізації економіки, які створюють нові можливості та виклики для національних ринків. За експертними оцінками, частка цифрової економіки у світі становить від 4,5 % до 15,5 % залежно від методів обчислення. При цьому 40 % доданої вартості, яка створюється в ІСТ-секторі, припадає на США та Китай [29].

Основними напрямками цифровізації трудової сфери автор визначає: цифровізація бізнес- і трудових процесів (цифрові торговельні майданчики, цифрові офіси, трудові цифрові платформи), заміщення людської праці цифровими технологіями (штучний інтелект, роботизація виробництва), цифрова мобільність працівників (переміщення працівника за межі офісу, міста, країни). Названі процеси змінюють структуру ринку праці, створюють попит на дистанційну цифрову зайнятість і формують цифрову форму взаємодії між суб'єктами ринку праці. [30, 31].

Автор підкреслює, що відсутнє загальноприйняте визначення цифрової зайнятості та не здійснюється її статистичний облік. Цифрова зайнятість може здійснюватися як у дистанційній формі, так і на робочому місці на підприємстві. Для віднесення до цифрової зайнятості можуть застосовуватись такі критерії: процес праці, який відбувається виключно з використанням цифрових технологій; діджиталізація соціально-трудова відносин; взаємодія працівників через цифрові платформи; результатом є цифровий продукт; оплата за результат праці відбувається через цифрові фінансові системи [32].

Опосередкованим показником цифрової занятості є чисельність зайнятих у сфері ІКТ. За даними Звіту ООН «Доповідь про цифрову економіку 2019: створення цінностей», світова чисельність зайнятих у галузі ІКТ зросла з 34 млн осіб у 2010 р. до 39 млн осіб у 2015 р. Частка названого сектора у загальній кількості зайнятих зросла з 1,2 до 2 % [33]. За даними сайту DOU –

платформи для розробників програмного забезпечення, у 2019 р. в Україні кількість фахівців у ІТ сфері складала 190 тис. осіб. За даними сайту, зростання зайнятості у названому секторі становить 20 в. п. порівняно з попереднім роком [34, 35].

У дослідженні Українського інституту майбутнього передбачено два сценарії розвитку цифрової економіки в Україні: еволюційний та форсований. Наведені розрахунки відповідають еволюційному сценарію розвитку цифрової економіки, який наразі і має місце в Україні. За умови реалізації форсованого сценарію розвитку цифрової економіки її частка у ВВП до 2030 р. складатиме 65 % у ВВП [36].

Водночас, за умови реалізації будь-якого варіанту розвитку цифрової економіки у трудовій сфері відбуваються незворотні зміни, які зумовлюють скорочення наявних робочих місць та появу нових, які потребують цифрових навичок. Відповідно до прогнозів Євростату, близько 50 % існуючих робочих місць у світі можна автоматизувати. Під автоматизацію до 2030 р можуть потрапити до 60 % професій та щонайменше 30 % видів діяльності. Це дозволить звільнити 40 % робочого часу для постійного навчання та виявлення творчості [37]. Наведені дані свідчать про можливість значного збільшення цифрових робочих місць у багатьох видах економіки. Водночас автор зазначає, що наведені сценарії та прогнози були зроблені за даними без урахування поточної ситуації.

Глобальні чинники призводять до прискорення трансформаційних процесів у трудовій сфері, наразі таким чинником є епідемія COVID-19 та війна. За прогнозами Міжнародної організації праці, «COVID-19 та світ праці: вплив та реагування», внаслідок впливу коронавірусу можливе зростання світового безробіття з 5,3 млн до 24,7 млн осіб до кінця 2020 р. Для порівняння: кількість безробітних унаслідок економічної кризи 2008–2009 рр. становила 22 млн осіб. Зростання безробіття призводить до падіння доходів населення, яке за прогнозами може становити від 860 млрд. дол США до 3,4 трл дол США [38].

Серед негативних наслідків, викликаних епідемією та її впливом на економічний розвиток у соціально-трудої сфері, слід виокремити: приховане безробіття (відпустки без збереження заробітної плати), збільшення розриву між дистанційними працівниками, погіршення рівня соціального захисту, збідніння населення та зниження якості людського капіталу внаслідок втрати кваліфікації частиною робочої сили.

Водночас епідемія COVID-19 може стати драйвером збільшення зайнятості у цифровій формі, зокрема у галузях, де виробництво продукції відбувається у змішаній формі. Це твердження може бути підтвержене такими аргументами: по-перше, впровадження карантину у багатьох країнах, в тому числі і в Україні, сприяє трансформації зайнятості з традиційної у цифрову форму. Цифровий формат вбачається доцільним для власників бізнесу, які мають на меті зберегти діяльність за будь-яких умов.

По-друге, COVID-19 зумовлює скорочення обсягу виробництва та / або надання послуг підприємствами. За умов скорочення економічної діяльності цифровізацію ринку праці доцільно розглядати як дієвий фактор зниження собівартості продукції або послуг шляхом скорочення витрат на оренду, утримання приміщень, оплату комунальних платежів поряд із скороченням соціальних виплат працівникам.

Крім того, наразі Україна знаходиться на третьому етапі розвитку цифрової революції (2010–2020 рр.), який характеризується поширенням соціальних мереж і меседжерів. Наступний етап передбачає розвиток «Нейронету» – мережі, яка може забезпечити нейрокомунікації між людьми, цифровим світом та речами [41, 42]. Названі цифрові технології призведуть до поширення цифрової зайнятості, а їх вплив буде може бути посиленням на тлі подальшого поглиблення кризових процесів у світовій економіці.

Водночас автор зазначає, що розвиток цифрової зайнятості призводить до зниження рівня соціального захисту працюючих. Це потребує адаптації державної політики у сферах соціального захисту і регулювання національного ринку праці [43, 44].

Державна політика зайнятості в умовах цифрової економіки має переорієнтуватися на розвиток цифрового трудового потенціалу країни та підтримку зайнятих у цифровій формі. Реалізація такої політики потребує адаптації наявних механізмів регулювання ринку праці, розробки впровадження активних заходів з використанням новітніх діджитал підходів.

Серед пріоритетних заходів регулювання ринку праці можна виділити наступні: адаптацію трудового законодавства в контексті врегулювання цифрової зайнятості, механізмів її соціального захисту; впровадження цифрових підходів в діяльність публічних інститутів, які долучені до реалізації політики зайнятості; навчання працівників щодо опанування цифрових компетенцій і затребуваних навичок у цифровій економіці; розробка програм підтримки підприємництва і самозайнятості, які використовують цифрову форму трудової діяльності; розробка програм стимулювання створення цифрових робочих місць; програми налагодження взаємодії між соціальними партнерами у цифровому просторі [45].

За результатами дослідження автор робить висновок, що діджиталізація економічних процесів змінює сферу праці та призводить до поширення цифрової зайнятості. Така зайнятість має глобальний характер та складно піддається регулюванню у межах національного ринку праці. Це призводить до зростання потреби в трансформації зайнятості у цифровій формі та актуалізації програм та заходів регулювання ринку праці до сучасних умов.

У вітчизняній науковій літературі розглядаються також соціально-економічні ризики, що супроводжують здійснення структурних зрушень на ринку праці України в умовах розвитку цифрової економіки (digital-економіки). Зокрема, цьому питанню присвячена праця Волайнович І., яка визначає наступні ризики.

Перетворення сфери зайнятості, спричинені старінням населення, погіршенням його вікової структури та скороченням загальної чисельності.

Існування великої частки малоефективних робочих місць. Обмежені темпи структурної перебудови вітчизняної економіки, низькі інвестиційні

можливості та слабка мотивація бізнесу до створення нових робочих місць мають негативний вплив на процеси формування попиту на робочу силу та збереження непродуктивної зайнятості.

Зростання рівня безробіття населення внаслідок автоматизації економіки та скорочення попиту на робочу силу певних професій і спеціальностей. Новітні технології заміщають стандартні підходи до виконання робочих процесів, посилюють конкуренцію за робочі місця, і в той же час призводять до зростання попиту на фахівців, які мають актуальні цифрові навички. Мінімізувати цей вплив наразі можливо шляхом здійснення розвитку системи освіти та підготовки робочої сили відповідно до потреб ринку, адаптації системи соціального захисту населення.

Поширення гнучких і нестандартних форм зайнятості – з одного боку, нестандартна зайнятість відкриває значні можливості для самореалізації людини, дозволяє поєднувати роботу з вирішенням інших життєвих завдань або змістовним відпочинком. Проте з іншого боку, гнучка зайнятість у вигляді телероботи (роботи поза офісом, вдома) або смартроботи (поза офісом, у будь-якому місці) часто призводить не до зменшення, а до збільшення навантаження на працівника.

Працівники відомих ІТ-компаній у світі (Amazon, Apple, Facebook, Google та ін.) зазначають про наступні явища: зростання інтенсивності праці, хронічні ознаки втоми, психологічне вигорання.

Крім того, працівники, які стикаються із нестандартними формами зайнятості відчувають свою відірваність від трудового колективу, часткову ізоляцію від колег, подекуди і від соціуму.

Ризики роботи, притаманні цифровим платформам, пов'язані із дотриманням гарантій оплати праці, відсутністю соціального захисту, низьким рівнем охорони праці, неформальною зайнятістю тощо. Згідно з різними джерелами, в 2013–2017 роках Україна посіла перше місце в Європі та четверте місце у світі з зайнятості на цифрових платформах, що вимірюється

за сумою фінансових потоків та кількістю завдань, виконаних на таких платформах.

Україна також посідає перше місце у світі в ІТ-фрилансі. Такі дані наведені у звіті Київського міжнародного інституту соціології (КМІС) за проектом «Зайнятість через цифрові платформи в Україні. Проблеми та стратегічні перспективи». Згідно з проведеним дослідженням щонайменше 3% українських працівників задіяні в тому чи іншому виді дистанційної зайнятості або онлайн-роботи. 17% відсотків українських офісних працівників уже пробували дистанційну роботу і хотіли б повністю перейти на неї; один із двох розглядає це як додаткове джерело доходу. Ризики роботи через цифрові платформи посилюються через відсутність ефективного регулювання цифрового сегменту в Україні і соціального забезпечення.

Ризики невідповідності пропозиції робочої сили потребам цифрової економіки. Оскільки цифрова економіка вимагає розробки та впровадження складних процесів і технологій, побудови цифрової інфраструктури, для їх обслуговування потрібні фахівці, які повинні мати відповідний рівень кваліфікації та цифрові навички. Такі фахівці можуть бути відсутні, наприклад, в сільській місцевості, що посилює цифрову нерівність за територіальним критерієм. В умовах цифрової економіки забезпечення доступу до інформаційних технологій громадянами різної статі, віку та територій проживання є вагомим чинником забезпечення рівності у доступі до соціальних, економічних, освітніх, культурних можливостей.

Ризик встановлення «цифрової диктатури», тобто можливого зловживання щодо нерозповсюдження персональних даних цифрових технологій. Інформацію про громадян збирають:

- надавачі інтернет-послуг;
- оператори мобільного зв'язку;
- власники сайтів;
- роботодавці;
- навчальні заклади.

Зокрема, під час побудови бізнес-процесів можливим є застосування мобільних додатків (наприклад, Google Drive, Google Calendar, GoToMyPC і JoinMe, Slack) або побудова єдиної платформи щодо збору даних про різні аспекти діяльності працівника на основі Big Data. В цих умовах зростає необхідність забезпечення безпеки та конфіденційності особистих даних громадян та протидії кіберзлочинності.

Ризик повільного розвитку цифрової інфраструктури. Цифрова економіка вимагає потужної інфраструктури, високошвидкісного Інтернету, стабільних мобільних мереж та телекомунікаційних систем. Формування цих компонентів цифровізації економіки є трудомістким та інвестиційно затратним процесом.

Важливість технологічних змін, під впливом яких відбувається трансформація зайнятості в країні, та ризики, що супроводжують цей процес, вимагають розробки системи заходів їх уникнення, мінімізації та ліквідації. Соціально-економічні ризики впливу цифровізації економіки на сферу зайнятості вимагають залученості до процесу управління ними всіх суб'єктів: держави, господарюючих суб'єктів, громадян [46].

### **1.3. Міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття**

Міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття свідчить, що питання цифровізації цієї сфери державного управління є вкрай актуальним. Перш за все доцільно буде розглянути досвід європейських країн, оскільки в контексті євроінтеграційних процесів він є найбільш релевантним для України.

Процес цифровізації послуг європейських служб зайнятості розпочався у 1960-х роках одночасно з початком розвитку і застосування цифрових технологій [47]. Технологічні інновації розвиваються все швидше. Частково це пов'язано з експоненціальним характером розробки чіпів, але такі фактори, як глобалізація та мобільність стимулюють все більш швидке впровадження

та вдосконалення технологій. З подальшим розвитком застосування технологій у роботі служб зайнятості кількість створених даних лише збільшуватиметься, створюючи нові можливості для використання цих даних у аналітичній діяльності. Наприклад, Інтернет речей — це розробка, яка базується на двох основних принципах: підключення пристроїв (речей) до Інтернету і оснащення цих пристроїв датчиками та іншими технологіями, щоб вони стали «розумними».

Наприклад, розумні двері можуть вимірювати кількість людей, які входять до офісу служби зайнятості, а розумні інфо-таблички можуть збирати інформацію про те, скільки людей переглядають вакансії, розміщені в терміналах офісів працевлаштування.

Дані з цих пристроїв можуть бути використані для кращої адаптації вакансій або кращого прогнозування та планування кадрового потенціалу. У майбутньому світі, де велика кількість об'єктів підключена до Інтернету та збирає інформацію, обсяг даних, доступних службам зайнятості, може різко зрости.

Принаймні це призводить до того, що служби зайнятості під час планування цифрових стратегій розглядають, як дані можуть відобразитися в цих стратегіях.

Крім того, зростання технологій у суспільстві призводить до змін на ринку праці. Згідно з дослідженнями European Network of Public Employment Services, очікується, що автоматизація та роботизація змінять природу багатьох робочих місць і потенційно зроблять їх зайвими.

Служби зайнятості можуть скористатися аналітикою, щоб краще зрозуміти ці зміни та підготуватися до цього майбутнього.

Нарешті, важливо зазначити, що технологічні інновації не лише призводять до збільшення кількості даних, доступних для роботи службам зайнятості, але й призводять до значного збільшення обчислювальної потужності. З 1960-х років обчислювальна потужність комп'ютерних чіпів подвоюється приблизно кожні 18-24 місяці. Збільшення обчислювальної

потужності за останні роки дозволило аналізувати і отримувати результати з величезних обсягів даних [48].

Тому не дивно, що багато організацій розробляють «цифрові стратегії», які зосереджені на інтеграції та розширенні технологій у всій організації. Ці стратегії розвиваються з часом, причому якщо раніше стратегії зосереджуються просто на оцифруванні інформації, то зараз увага в основному зосереджена на оцифруванні процесів і послуг і, нарешті, на цифровій трансформації, під час якої вся організація переналаштовується на використання технологій. У той час як все більше служб зайнятості розробляють цифрові стратегії, мало хто розглядає повну реорганізацію на цьому етапі.

У служб зайнятості є кілька цілей, яких необхідно досягти в контексті цифровізації. Безробітних потрібно працевлаштовувати, заповнити вакансії тощо. Дані можуть допомогти покращити основні процеси, зосередившись на ефективності існуючих систем і процесів. Збільшення кількості позитивних збігів у системі або покращення кількості правильно профільованих людей є ще одним прикладом, якого можна досягти шляхом збільшення кількості даних, включених до програми профілювання. Останнім прикладом є використання систем управління продуктивністю для моніторингу продуктивності та внесення коригувань, коли це необхідно.

Працювати розумніше, робити більше з меншими витратами – це ключові слова, які стосуються методів підвищення ефективності служб зайнятості. Загалом служба зайнятості може працювати ефективніше, якщо економить час та/або гроші, виконуючи ті ж самі обов'язки. Збільшення кількості збігів, які може зробити система, або підвищення продуктивності консультантів за допомогою інструментів, керованих даними, є прикладами того, як служба зайнятості може працювати ефективніше.

Процес цифровізації послуг є широко поширеною практикою в усіх державних службах зайнятості. У цьому контексті цифровізація означає зменшення кількості матеріалів, необхідних для надання продукту чи послуги

– по суті, робити більше з меншими витратами, і фундаментальним для досягнення цього є використання інформаційно-комунікаційних технологій у наданні послуг. Державні служби зайнятості були головними рушійними силами цього розвитку, головним чином завдяки цифровізації послуг, хоча для більшості служб це було змішано з більш традиційними каналами надання послуг, такими як особистий контакт із шукачами роботи через центри зайнятості. Проте темпи змін прискорюються, і в деяких службах онлайн-послуги стали важливим каналом доставки послуг, і можна припустити, що деякі служби незабаром надаватимуть більшість своїх послуг віртуально [49].

Наприклад, Іспанія виявила значну проблему з наданням послуг людям у віддалених/сільських районах. Послуги служб зайнятості є в основному відповідальністю 17 автономних регіонів, а національний орган (SEPE) відіграє координаційну роль. До кризи COVID-19 покращення доступу до послуг включало використання мобільних підрозділів, коли співробітники ДСЗ кожні два тижні розміщалися в меріях (або подібних муніципальних приміщеннях) для зустрічей з клієнтами. Однак криза COVID-19 скоротила цю діяльність і створила значно покращену дистанційну службу. Це включає надання всіх послуг в Інтернеті, а також по телефону (включно з розробкою програми), що має допомогти гарантувати, що труднощі з доступом до ІТ та Інтернету не перешкоджають доступу до послуг.

У Словенії проблема віддаленості/сільської місцевості не вважається перешкодою для доступу до послуг ДСЗ, враховуючи хороші дороги та широкопasmову мережу Інтернет по всій країні, а також рівномірно розподілену мережу місцевих офісів ДСЗ. ДСЗ пропонує модель багатоканального обслуговування, що включає доступ до джерел інформації, починаючи від базових і закінчуючи більш складними методами, щоб задовольнити всі вимоги клієнтів, інструменти консультування для самообслуговування та персональні консультації (включаючи телефон, електронну пошту, онлайн-портал тощо), крім того також відбуваються очні консультації в місцевих офісах.

Усі європейські служби зайнятості визнають потребу в тому, щоб клієнти володіли певними цифровими компетенціями, для того, щоб вони справлялися зі зростаючим наданням послуг онлайн. У Франції, наприклад, тест РІХ використовується, серед іншого, для оцінки рівня цифрових навичок шукачів роботи та визначення їхніх потреб, які задовольняються за допомогою ряду допоміжних заходів. Однак профілювання відіграє набагато ширшу роль у виявленні вразливих груп і подальшому спрямуванні їх до відповідних каналів – що може бути більш звичайним особистим контактом, принаймні на першому етапі, а не цифровою послугою.

Болгарія також пропонує навчання цифровим компетенціям в поєднанні з доступом до електронних послуг у місцевих офісах, а також персональну допомогу, якщо це необхідно. У Словенії та Іспанії менше уваги приділяється допоміжному навчанню для тих, хто має обмежені цифрові навички, а більше уваги приділяється наданню альтернатив, таких як використання спеціальних додатків у сільській місцевості.

Шведська служба зайнятості надає базові онлайн-навчання цифровим навичкам, у тому числі через спеціальний підрозділ під назвою «Цифрове зобов'язання», який проводить навчання для персоналу та шукачів роботи. Нещодавно служба зайнятості співпрацювала з Google Digital Academy в рамках ініціативи під назвою «Digital Jag» (Digital Me). Тут пропонується ряд онлайн-модулів за трьома основними напрямками: безпека та цілісність; цифровий зв'язок; і подання заявки на роботу онлайн. Крім того, враховуючи те, що подолання цифрового розриву значною мірою пов'язане з формуванням довіри до державних установ, у 2020 році було реалізовано проект ESF (демократична цифровізація), який спрямований на розвиток цифрових навичок.

Цифровізація послуг ДСЗ часто є частиною масштабніших процесів з розвитку цифрових послуг, ініційованого урядом на національному рівні. Наприклад, у Болгарії онлайн-послуги надаються спільно з Державним агентством з електронного врядування, а стейкхолдери ринку праці

(наприклад, групи представників роботодавців і працівників) беруть участь у реалізації Національного плану дій із зайнятості, причому партнери з державного сектору допомагають проводити навчання в ІТ-компетентності.

В Іспанії уряд також відіграє значну роль у розвитку ІТ-навичок, а навчальний заклад для зайнятих (FUNDAE) тісно співпрацює зі службою зайнятості (SEPE) та соціальними партнерами на національному рівні та в автономних регіонах. Проте також існує значна співпраця з великими ІТ-організаціями в приватному секторі (такими як Cisco, Google і Microsoft – ініціатива «Digitalizate»), щоб запропонувати безкоштовні онлайн-навчання цифровим навичкам для безробітних і представників малого і середнього бізнесу. Забезпечення цифрового навчання для молодих безробітних здійснюється через програму «Гарантії для молоді», а також існують спеціальні програми для жінок у сільській місцевості, які дозволяють пройти цифрове навчання в рамках ініціативи щодо подолання тривалого безробіття (програма «Reincorpora-T»).

Інші країни також використовують ресурси різних агенцій для надання вдосконалених цифрових навичок клієнтам служб зайнятості. У Франції після оцінки цифрових навичок клієнтів (шляхом профілювання) і визначення їхніх потреб пропонується навчання через мережу постачальників послуг і партнерів по всій країні. У Словенії існує налагоджена співпраця між ДСЗ та державними установами та неурядовими організаціями, причому останні, наприклад, підтримують також мовні потреби мігрантів.

У Швеції партнерство з державним сектором вважається вирішальним, і тут агентство цифрового урядування (DIGG) координує та підтримує цифровізацію державних послуг. Це доповнюється тим, що служба зайнятості співпрацює з Google Academy та іншими організаціями приватного сектору для навчання цифровим навичкам. Восени 2020 року запущено нову ініціативу «Демократична цифровізація» у співпраці з муніципалітетами та Шведською асоціацією місцевих органів влади (SALAR). Усі ці розробки лежать в основі підходу «Цифровізація перш за все» у Швеції.

Іншим актуальним питанням є інтеграція технологій штучного інтелекту в роботу служб зайнятості. Ці технології мають значний потенціал щодо аналітики даних, прогнозування трендів на ринку праці, а також метчінгу (підбору працівників для роботодавців та підбору вакансій для безробітних).

Найбільш відомі приклади програм штучного інтелекту – це розумні помічники, розроблені такими компаніями, як Google (Google Assistant), Amazon (Alexa), Apple (Siri) і Microsoft (Cortana).

У контексті роботи служб зайнятості штучний інтелект може застосовуватися для створення програм, які використовують дані з пристроїв, підключених до Інтернету речей, які об'єднують дані для створення нових програм. У контексті служб зайнятості триангуляція даних, зібраних різними датчиками, може допомогти адаптувати або персоналізувати досвід обслуговування для шукачів роботи. Дані також використовуються для того, щоб дедалі краще розуміти емоції людей і настрої населення, наприклад за допомогою аналізу соціальних медіа та/або розпізнавання міміки (виразу обличчя). Це може бути використано службами зайнятості для створення кращих даних Інформаційних систем ринку праці (LMIS). Удосконалення моделей і аналітичних можливостей дозволяють проводити точніший аналіз у реальному часі. Це може допомогти службам зайнятості у виявленні шахрайства в реальному часі або миттєвій персоналізації послуг для клієнтів.

Наразі штучний інтелект, однак, не дуже широко використовується в більшості європейських служб зайнятості, але вже готуються та тестуються численні плани та рішення. Багато служб зайнятості також беруть участь у національному розвитку штучного інтелекту, для власного активного використання, або принаймні як участь у мережі для збору знань. Важливість штучного інтелекту та його можливості широко визнаються серед відповідних установ [50].

Станом на листопад 2019 року підготовлено 23 різні стратегії, які передбачають використання штучного інтелекту. Загалом, у розробку штучного інтелекту було залучено значні інвестиції. Основна увага

приділяється впливу штучного інтелекту на різні сфери суспільства та можливостям, які створить використання штучного інтелекту. Виходячи з цього, потреба в інвестиціях у дослідження та розробки була оцінена щодо бажаних результатів і з метою досягнення поставлених цілей.

Незважаючи на те, що служби зайнятості зазвичай прямо не згадуються в національних стратегіях або політиках щодо розвитку штучного інтелекту, все одно можуть бути прямі чи непрямі ресурси, виділені на роботу з розробки або використання штучного інтелекту в службах зайнятості. Це, наприклад, у випадку з проектом *Rôle emploi* «Intelligence employ» у Франції. Міністерство, відповідальне за службу зайнятості, також було активно залучене до підготовки стратегії із застосуванням штучного інтелекту у випадку з *VMAS*, яка є ключовим гравцем у Німеччині.

Крім того, важливо зауважити, що у кількох державах стратегії розвитку служб зайнятості, що передбачають застосування штучного інтелекту на даний момент готуються і будуть запроваджені найближчим часом [49].

У кількох країнах, де вже використовується штучний інтелект, він був розроблений у вигляді окремих проектів, які можуть залучати кількох учасників, але це все ще не є частиною жодної національної чи навіть місцевої стратегії. Наприклад, *VDAV* у Фландрії часто згадується як піонер у використанні штучного інтелекту, але Бельгія чи Фландрія не мають національної стратегії штучного інтелекту. У Швеції зараз готується національна стратегія, але рішення щодо застосування штучного інтелекту вже впроваджено в роботу служби зайнятості.

У сфері служб зайнятості штучний інтелект використовується переважно для більш відповідного та ефективного підбору (метчінгу) роботодавців і працівників.

Трансформація, керована штучним інтелектом, переміщує ідеологію від керування даними до керування інтелектом. Незважаючи на те, що штучний інтелект все ще не використовується широко в працевлаштуванні, Фландрія (Бельгія) використала його для створення більш детального профілювання та

прогнозів щодо можливостей зайнятості/безробіття. Статистичне профілювання безробітних є більш поширеним явищем, але воно не обов'язково містить компоненти штучного інтелекту.

У Фландрії (Бельгія) служба зайнятості використовує машинне навчання Radix.ai для аналізу даних, щоб забезпечити краще індивідуалізовані адресні пропозиції для своїх клієнтів. Глибоке навчання, підгрупа машинного навчання, дозволяє машинам імітувати поведінку людини. У 2014 році фламандська служба зайнятості заснувала інноваційну лабораторію, яка зосереджується на розробці нових програм і аналітиці Big Data. Використовуючи модель рандомізованого масиву із сотнями змінних (функціями), ця лабораторія розробила модель статистичного профілювання під назвою «Наступні кроки», яка оцінює ймовірність того, що особа стане довгостроково безробітною (понад 6 місяців).

Модель побудована таким способом, щоб її можна було регулярно і гнучко оновлювати, щоб вона залишалася точною. Базові дані збираються та зберігаються в сховищі даних і містять детальну інформацію про соціально-економічні характеристики шукачів роботи, а також інформацію про історію пошуку роботи. У моделі також використовується інформація, агрегована консультантами служби під час попередніх і поточних періодів безробіття. Додатковим нововведенням є використання «даних про кліки», які відстежують активність шукачів роботи на веб-сайті служби зайнятості, зокрема натискання на оголошення про вакансії.

В Індії штучний інтелект був застосований для створення наскрізних бізнес-рішень для вирішення проблем безробіття серед молоді. Зібравши відповідні дані на індивідуальному та міському рівнях і використовуючи алгоритми машинного навчання, служба зайнятості змогла класифікувати міста та підлітків на основі безробіття. Потім було додатково проаналізовано причини безробіття серед молоді та запропоновано потенційні бізнес-рішення для вирішення цих проблем. Подібним чином у південно-східній Азії успішні

прогнози регіонального безробіття були зроблені за допомогою штучного інтелекту та статистики використання мобільних телефонів.

Використання технології штучного інтелекту, однак, викликало етичні питання. Алгоритми машинного навчання в деяких випадках вважаються упередженими та віддають перевагу певним типам заявників. Крім того, використання штучного інтелекту вимагає принаймні певного рівня розуміння з боку безробітного або шукача роботи, а також тенденцій ринку праці. Швеція є першою країною у вирішенні таких етичних питань.

У Швеції розроблено плани, які мають на меті зробити ринок праці більш доступним для шукачів роботи та зробити підбір вакансій ефективнішим, зокрема за допомогою використання штучного інтелекту та технологій керування даними. Місцеві служби зайнятості та Центр сталого розвитку штучного інтелекту оголосили про трирічне партнерство, щоб переконатися, що перехід до штучного інтелекту буде проходити таким чином, що враховуватиме вплив на суспільство, а ризики будуть враховані та мінімізовані на ранніх стадіях процесу.

У Малайзії запустили сервіс Adnexio, ідея якого полягає в тому, щоб використовувати штучний інтелект і аналітику даних, щоб ефективніше здійснювати метчинг роботодавців і працівників. Алгоритми штучного інтелекту вчать визначати, що вимагають різні вакансії та які кандидати найбільше підходять для цієї посади. Таким чином, вони краще відповідають очікуванням роботодавців, мета яких – найняти якомога якіснішу робочу силу, а також очікуванням шукачів, які прагнуть знайти якомога високооплачувану роботу. Наявність такого порталу, сумісного з робочою екосистемою, допомагає уряду Малайзії у вирішенні проблеми безробіття серед молоді в країні, а також автоматизувати процес пошуку кандидатів, оскільки роботодавцям не потрібно буде вручну шукати працівників. [49]

Цифровізація і керування даними більше не є чужими поняттями для служб зайнятості, і оскільки обидві концепції набувають значення для суспільства в цілому, їхня важливість також зростає у сфері зайнятості. Ці

процеси знайшли своє відображення в прогресі, досягнутому службами зайнятості у застосуванні технологій у фронт-офісах і бек-офісах і сприйнятті мислення, що все більше керується даними і аналітикою.

Європейські служби зайнятості, як правило, працювали над уніфікацією ІТ і систем даних, що часто призводить до створення платформ і систем, які містять усі (історичні) дані служби зайнятості. Був досягнутий прогрес у сферах профілювання та метчінгу. У фронт-офісі служби зайнятості покращили свої цифрові послуги. Крім того, усвідомлюючи важливість цифрових технологій, служби зайнятості дедалі більше звертають увагу на цифрові технології на стратегічному рівні і розробляють цифрові стратегії, часто приділяючи важливу увагу даним і аналітиці [45].

### **Висновки до першого розділу**

У першому розділі здійснено аналіз нормативного та інституційного забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості. Визначено мету і принципи державної політики, спрямованої на зменшення рівня безробіття та забезпечення продуктивної зайнятості. Розглянуто статус і повноваження Державної служби зайнятості, як головного органу у цій сфері.

Проведений аналіз дає змогу стверджувати, що державна політика у сфері зайнятості та захисту від безробіття є комплексною, і передбачає достатній обсяг заходів, які можуть вживатися для формування збалансованого попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці.

Серед таких заходів можна виокремити наступні:

- державні і регіональні програми сприяння зайнятості;
- забезпечення фінансової підтримки для осіб, які втратили роботу, а також їх навчання і мотивування для успішної реінтеграції до трудового життя;
- програми організації громадських і тимчасових робіт, започаткування і розвитку власної справи;
- спеціальні програми підтримки ВПО, осіб з інвалідністю та інших вразливих категорій;

- фінансові і нефінансові інструменти стимулювання роботодавців до збереження існуючих і створення нових робочих місць, а також працевлаштування безробітних.

Також окреслено соціально-економічні наслідки російського вторгнення у лютому 2022 року, наведено законодавчі та організаційні новації, спрямовані на подолання негативних наслідків війни.

Цифровізація державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні є актуальною у дослідницькому контексті, що підтверджує велика кількість наукових праць, присвячених цій тематиці.

Загалом автори, роботи яких були розглянуті при підготовці роботи, визначають такі важливі аспекти діджиталізації політики на ринку праці:

- надзвичайно висока актуальність серед роботодавців цифрових навичок працівників;
- швидкий розвиток цифрової економіки і як наслідок виникнення нових форм праці, які потребують відповідного врегулювання;
- заміщення праці людей новими технологіями (автоматизація, роботизація, штучний інтелект, тощо);
- застосування цифрових форм зайнятості для подолання кризових явищ (пандемія, війна).

Міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття свідчить, що питання цифровізації цієї сфери державного управління є вкрай актуальним.

Про це свідчить те, що багато організацій, відповідальних за реалізацію політики у цій сфері, розробляють «цифрові стратегії», які зосереджені на інтеграції та розширенні технологій у всій організації. Процес цифровізації послуг є широко поширеною практикою в усіх державних службах зайнятості. У цьому контексті цифровізація означає зменшення кількості матеріалів, необхідних для надання продукту чи послуги – по суті, робити більше з меншими витратами, і фундаментальним для досягнення цього є використання інформаційно-комунікаційних технологій у наданні послуг.

Більшість європейських служб зайнятості визначають необхідність володіння клієнтами певними цифровими компетенціями, для того, щоб вони могли отримувати послуги у цифровій формі.

Також можна зробити висновок, що цифрові технології, такі як штучний інтелект, все частіше стають інструментами ефективної реалізації функцій служб зайнятості. У сфері служб зайнятості штучний інтелект використовується переважно для більш відповідного та ефективного підбору (метчінгу) працівників для роботодавців.

## **РОЗДІЛ 2 СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ**

### **2.1. Нормативно-правове забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості**

Для управління страхуванням на випадок безробіття, акумуляції страхових внесків, контролю за використанням коштів, виплати забезпечення та надання соціальних послуг утворено Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

Фонд є цільовим централізованим страховим фондом, некомерційною самоврядною організацією. Кошти Фонду не включаються до складу Державного бюджету України.

Управління Фондом здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців.

Управління Фондом здійснює правління Фонду. До складу правління Фонду входять по 5 представників від держави, застрахованих осіб та роботодавців, які виконують свої обов'язки на громадських засадах.

Державна служба зайнятості виконує функції виконавчої дирекції Фонду.

Кошти бюджету Фонду використовуються на виплату забезпечення та надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним, здійснення заходів відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» (компенсацій роботодавцям за працевлаштування окремих категорій безробітних, професійне навчання безробітних, підтримка організації підприємницької діяльності, фінансування громадських робіт та ін.), утримання служби зайнятості та функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості (далі – ЄІАС ДСЗ).

ЄІАС ДСЗ створено відповідно до Закону України «Про зайнятість населення», статтею 23 якого передбачено, що ця інформаційна система функціонує для:

- 1) інформаційної підтримки реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- 2) створення цілісної системи інформаційної взаємодії державних органів влади, що здійснюють заходи щодо сприяння зайнятості населення;
- 3) проведення моніторингу ринку праці, аналізу попиту та пропонування робочої сили;
- 4) забезпечення виконання центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, покладених на нього функцій та завдань.

До ЄІАС ДСЗ включається інформація, що надійшла від його територіальних органів у процесі своєї діяльності, зокрема від громадян, роботодавців, суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, та органів державної влади.

Інформація з ЄІАС ДСЗ надається та використовується відповідно до законів України "Про інформацію" та "Про захист персональних даних".

Центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну фінансову та бюджетну політику, під час здійснення верифікації та моніторингу державних виплат безоплатно отримує відомості з Єдиної інформаційно-аналітичної системи центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, в електронній формі на підставі договорів про обмін інформацією [1].

ЄІАС ДСЗ надає ефективні інструменти контролю за організацією та інформаційною підтримкою управлінських рішень щодо надання послуг безробітним, обліку персоналу і документообігу служби зайнятості; оперативно адаптується до нових законодавчих змін; забезпечує електронний міжвідомчий обмін даними з Пенсійним Фондом України, Державною фіскальною службою України, Міністерством соціальної політики України, Міністерством фінансів України, що дозволяє уникнути розбіжностей даних при призначенні матеріального забезпечення, скоротити термін обробки масивів документів, зменшити обсяги обігу паперових документів.

ЄІАС ДСЗ розроблена з урахуванням складної 3-рівневої організаційної структури і територіального розташування великої кількості установ різного рівня підпорядкування. Забезпечується підтримка на 3-х рівнях (центр, область, район) всіх технологічних процесів Служби зайнятості (організація прийому та надання послуг громадянам, які шукають роботу, безробітним, взаємодія з роботодавцями, працевлаштування, профорієнтація, організація професійного навчання та громадських робіт, нарахування допомоги по безробіттю, взаємодія з державними органами, формування статистичної звітності тощо)[50].

Таким чином, було досягнуто основної мети створення Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості, а саме, забезпечення:

- інформаційної підтримки реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- створення цілісної системи інформаційної взаємодії державних органів влади, що здійснюють заходи щодо сприяння зайнятості населення;
- проведення моніторингу ринку праці, аналізу попиту та пропонування робочої сили;
- управління внутрішніми процесами ДСЗ.

## **2.2. Аналіз використання Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості установами Державної служби зайнятості при наданні послуг населенню**

ЄІАС ДСЗ впроваджена у всіх центрах зайнятості України - у ДЦЗ, у 25 регіональних центрах зайнятості та у понад 500 міських, районних, міськрайонних центрах зайнятості, філіях регіональних центрів зайнятості.

Користувачами ЄІАС ДСЗ є близько 11 500 співробітників Служби зайнятості.

В ЄІАС ДСЗ автоматизовано понад 2500 функцій. Доступ до виконання функцій розподілений між 43 ролями користувачів.

Щоденно приймається понад 15 000 рішень щодо осіб, виконується понад 50 000 розрахунків виплат та утримань безробітним, понад 5 000 розрахунків для компенсації ЄСВ роботодавцям.

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня громадян, що шукають роботу, вимогам роботодавців Державна служба зайнятості організовує професійне навчання безробітних. Щороку проходять профнавчання понад 100 тис. зареєстрованих безробітних.

Протягом 2021 року послуги Державної служби зайнятості отримали 2,1 млн громадян, з них 1,2 млн безробітних. У базі даних ЄІАС ДСЗ налічувалося 706 тис. вакансій від 158 тис. роботодавців.

За сприяння державної служби зайнятості протягом 2021 року працевлаштовано 504 тис. осіб. Крім того, до громадських та інших робіт тимчасового характеру залучено 67 тис. осіб.

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня громадян, що шукають роботу, вимогам роботодавців державна служба зайнятості організовує професійне навчання безробітних. У 2021 році проходили професійне навчання 88 тис. зареєстрованих безробітних (далі - безробітні).

З метою сприяння забезпеченню зайнятості, підвищенню мотивації до прикладання своєї праці за професіями, які є затребуваними у реальному секторі економіки, допомоги у професійному самовизначенні, а також профілактики молодіжного безробіття Державною службою зайнятості постійно проводиться масштабна профорієнтаційна робота, якою охоплені не тільки громадяни, які звернулись до центрів зайнятості, а й молодь, що навчається у навчальних закладах різних типів. Протягом 2021 року профорієнтаційні послуги отримали 1,7 млн. громадян.

З метою сприяння зайнятості громадян, для яких на ринку праці відсутні вільні робочі місця, в службі зайнятості створена система орієнтації безробітних на підприємництво та самозайнятість, яка включає надання інформаційних та консультаційних послуг з питань підприємництва. У 2021

році надано 29 тис. безоплатних індивідуальних та групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності.

Щоденно здійснюється понад 20 000 онлайн запитів щодо осіб до ПФУ та щомісячно здійснюється обмін щодо працівників – близько 1 млн записів.

Щомісячно завантажуються отримані по обміну дані про сплату ЄСВ щодо 650 тис. роботодавців.

Група підсистем «Соціальні послуги та Фонд» Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості побудована з використанням передових технологій у сфері інформаційних систем: одного з лідерів серед промислових систем управління базами даних Oracle і «Програмної платформи конструювання централізованих багатокomпонентних інформаційно-аналітичних систем нового покоління «Megapolis.Net».

Користувачі всіх рівнів організаційної структури служби зайнятості (районного, обласного та центрального рівнів) використовують веб-інтерфейси, які взаємодіють з серверами додатків (веб-серверами), а збереження даних виконується в централізованій базі даних.

Інтерфейс системи розроблений з урахуванням основних користувацьких вимог: зручність, простота, функціональність. Основний доступ до інформації відбувається через реєстри, дані в яких користувач може фільтрувати по запропонованим параметрам. Закладений фільтр за замовчуванням на перегляд інформації за ознакою «Власник» (тобто, власник – той центр зайнятості, в якому внесена інформація).

Доступ до виконання операцій здійснюється за допомогою уніфікованих іконок і кнопок, застосовується візуалізація інформації з використанням кольорових позначень. Можливість виконання операцій обмежена в залежності від функціональних ролей користувачів.

До складу групи підсистем «Соціальні послуги та Фонд» ЄІАС ДСЗ входять наступні підсистеми.

1. Організація прийому громадян, які звернулися до центру зайнятості. Засобами підсистеми підтримуються процеси обліку прийомів громадян, які звернулися до центру зайнятості, ведення прийомів, ведення реєстру завдань для діловодів щодо перенесення персональних справ громадян до робочих місць спеціалістів тощо.

2. Підтримка організації прийому громадян у базових центрах зайнятості засобами електронного табло. Засобами підсистеми підтримується процес інформування громадянина щодо початку прийому у спеціаліста центру зайнятості.

3. Реєстрація та надання послуг особам, які звернулися до центру зайнятості. Засобами підсистеми підтримуються процеси ведення персональної справи та картки громадянина, ведення послуг, наданих громадянину у службі зайнятості. Зокрема, підтримується процес організації та надання послуг особам в незалежності від зареєстрованого місця проживання та перебування.

4. Взаємодія з роботодавцями. Засобами підсистеми підтримуються процеси надання послуг роботодавцям та реєстрація цих послуг: укомплектування вакансій, контроль за працевлаштуванням громадян на підприємствах, компенсація ЄВ, компенсація на оплату праці внутрішньо переміщеним особам, облік пропозицій за цивільно-правовим договором тощо.

5. Організація громадських та інших тимчасових робіт. Засобами підсистеми підтримуються процеси укладання договорів між центром зайнятості та підприємством на організацію громадських робіт, направлення громадян на громадські роботи, контроль за виконанням громадських робіт, ведення пропозицій тимчасових робіт тощо.

6. Організація працевлаштування на постійне місце роботи. Засобами підсистеми підтримуються процеси підбору підходящої роботи громадянам, видачі направлення на роботу, реєстрація результату

працевлаштування, процеси підбору та працевлаштування осіб за цивільно-правовим договором, укладеним за сприяння служби зайнятості тощо.

7. Ведення добового наказу та прийняття рішень по безробітним. Засобами підсистеми підтримуються процеси прийняття рішень по безробітним громадянам та їх затвердження у добовому наказі.

8. Нарахування, утримання та виплати безробітним. Засобами підсистеми підтримуються процеси нарахування матеріальної допомоги безробітним, здійснення утримань, формування відомостей до сплати нарахованих коштів, формування реєстрів для здійснення верифікації та моніторингу достовірності інформації, поданої фізичними особами для нарахування та отримання соціальних виплат, пільг, субсидій, пенсій, заробітної плати, інших виплат, що здійснюються за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, коштів Пенсійного фонду України, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування, ведення заявок на фінансування нарахованої допомоги.

9. Організація професійного навчання. Засобами підсистеми підтримуються процеси укладання договорів між центром зайнятості та навчальним закладом про професійне навчання безробітних у навчальному закладі, укладання договорів між центром зайнятості та особами на професійне навчання, укладання договорів між центром зайнятості та роботодавцем про організацію професійного навчання безробітних на замовлення роботодавця, прийому заявок від зареєстрованих безробітних громадян на професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, направлення на професійне навчання, контроль за проходженням громадян професійного навчання, укладання трьохсторонніх договорів між центром зайнятості, особою та роботодавцем про професійне навчання безробітного у роботодавця, підтвердження неформального навчання, видачі ваучерів на перепідготовку, спеціалізацію підвищення кваліфікації, підготовку на наступному освітньо-кваліфікаційному рівні.

10. Обмін даними з державними установами та веб-ресурсами. Засобами підсистеми підтримуються процеси обміну даними з: Пенсійним фондом України, Міністерством соціальної політики України, Державною фіскальною службою, Державною казначейською службою України, Міністерством фінансів України, Єдиним державним веб-порталом електронних послуг та іншими.

11. Статистика та аналітика. Засобами підсистеми підтримується процеси формування статистичної та аналітичної звітності щодо стану ринку праці та надання послуг населенню та роботодавцям.

12. Організація роботи центру зайнятості. Засобами підсистеми підтримуються процеси обліку працівників центру зайнятості, обліку робочих місць центру зайнятості, формування звіту про навантаження спеціалістів центру зайнятості, автоматичне формування пам'яток для спеціалістів тощо.

13. Ведення нормативно-довідкової інформації. Засобами підсистеми підтримується процес ведення довідників та класифікаторів, необхідних для забезпечення виконання функцій служби зайнятості України у центрах зайнятості.

14. Адміністрування. Засобами підсистеми підтримуються процеси обліку користувачів, керування правами доступу користувачів до функцій системи у відповідності до ролей користувача, ведення журналів з інформацією про зміни, внесені користувачами до БД групи підсистем «Соціальні послуги та Фонд» ЄІАС ДСЗ.

15. Організація надання послуг населенню та роботодавцям засобами Touch Screen. Засобами підсистеми підтримується процес самостійного отримання консультаційних послуг та послуг з пошуку роботи громадянами та самостійного отримання консультаційних послуг та послуг з укомплектування вакансій роботодавцями.

16. Електронна черга реєстрації безробітних. Засобами даної підсистеми особа, яка бажає отримати індивідуальну послугу в ДСЗ, може здійснити запис на прийом до спеціаліста будь-якого базового центру

зайнятості. Робота з Електронною чергою не потребує від користувача попередньої реєстрації. Доступ до Електронної черги здійснюється з офіційного вебсайту Державної служби зайнятості.

17. Інтеграція з Електронною чергою, офіційним вебсайтом Державної служби зайнятості, електронним кабінетом шукача роботи та електронним кабінетом роботодавця вебсайту Державної служби зайнятості.

18. Розрахунки для Форми 2ФССБ.

19. Універсальні фільтри.

Група підсистем «Діловодство» призначена для автоматизації процесів діловодства і контролю виконавчої дисципліни.

Автоматизація діловодства реалізує юридично значиму роботу із електронними документами та електронними образами паперових документів шляхом створення у системі повністю відповідних зазначеним документам електронних реєстраційних контрольних карток, з якими ведеться подальша робота діловодів, контролерів та користувачів, що, в свою чергу, забезпечує високий рівень прозорості, керованості та ефективності роботи підприємств, організацій та установ за рахунок:

- уніфікації та стандартизації правил роботи з документами, як у паперовому вигляді, так і за допомогою автоматизованих засобів;
- значного підвищення швидкості обробки паперових документів за рахунок їх повного або часткового переведення у електронну форму при реєстрації;
- прискорення роботи персоналу із документами внаслідок зменшення долі паперового документообігу, використання електронного цифрового підпису, застосування технологій штрих-кодування, сканування та розпізнавання;
- впровадження регламентів автоматизованої роботи з документами;
- поступовий перехід до повністю безпаперового документообігу.

Доступ користувачів до функцій системи здійснюється через тонкий веб-клієнт (без встановлення клієнтського місця).

Система вирішує наступний комплекс функціональних задач: уніфікований формат зберігання документів; підготовка документів; погодження документів; реєстрація документів; рух документів; розгляд документів; виконання документів; контроль виконання завдань; створення та зберігання версій документів; зберігання електронних копій документів; шаблони заповнення даних; ведення нормативно-довідкової інформації; експедиція; пошук документів; конструктор звітів; нотифікація; адміністрування та безпека; аудит; архівне зберігання; керування реєстрами документів; делегування повноважень.

### **Висновки до другого розділу**

Єдина інформаційно-аналітична система Державної служби зайнятості (ЄІАС) - це інформаційна система, створена з метою забезпечення:

- інформаційної підтримки реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- створення цілісної системи інформаційної взаємодії державних органів влади, що здійснюють заходи щодо сприяння зайнятості населення;
- проведення моніторингу ринку праці, аналізу попиту та пропонування робочої сили;
- управління внутрішніми процесами ДСЗ.

ЄІАС ДСЗ розроблена з урахуванням складної 3-рівневої організаційної структури і територіального розташування великої кількості установ різного рівня підпорядкування. Забезпечується підтримка на 3-х рівнях (центр, область, район) всіх технологічних процесів Служби зайнятості (організація прийому та надання послуг громадянам, які шукають роботу, безробітним, взаємодія з роботодавцями, працевлаштування, профорієнтація, організація професійного навчання та громадських робіт, нарахування допомоги по безробіттю, взаємодія з державними органами, формування статистичної звітності тощо).

Структура ЄІАС ДСЗ є досить розгалуженою і дозволяє виконувати наступні функції:

- організація прийому громадян;
- реєстрація та надання послуг особам, які звернулися до центру зайнятості;
- надання послуг роботодавцям;
- організація громадських та інших тимчасових робіт;
- підбір підходящої роботи громадянам, видача направлення на роботу, реєстрація результату працевлаштування;
- нарахування, утримання та виплати безробітним;
- організація професійного навчання;
- обмін даними з державними установами та веб-ресурсами;
- статистика та аналітика.

## **РОЗДІЛ 3 ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМИ ЦИФРОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ**

### **3.1. Цифрові трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття**

За результатами дослідження пропонується визначити такі заходи та інструменти адаптації регулювання ринку праці в умовах переходу до цифрової економіки (рисунки 1).

Цифровізація послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття може принести значні переваги для клієнтів з точки зору доступності, прозорості та, зрештою, інклюзивності надання. З іншого боку, цифровізація має переваги також і для Державної служби зайнятості, такі як зниження витрат на надання послуг, ефективніший підбір вакансій для шукачів роботи і працівників для роботодавців.

Цифровізація послуг має відбуватися такими темпами, які відповідають бажанням і можливостям усіх клієнтів. Однак слід визнати, що вони не є однорідною групою, і певні підгрупи потребуватимуть особливої уваги, якщо вони хочуть отримати бажану користь від змін.

Роль профілювання нових клієнтів є ключовим елементом раннього виявлення цифрових компетентностей і планування відповідного навчання. Але в цьому процесі має залишатися елемент вибору для клієнта, і ці переваги слід оцінювати на регулярній основі (наприклад, через опитування клієнтів, відгуки консультантів тощо).

Вдосконалення цифрових навичок клієнтів служби зайнятості є ключовим для кращого доступу до послуг. Однак можливість надати шукачам роботи кращі ІТ-навички має набагато ширші потенційні переваги, ніж просто доступ до послуг ДСЗ. Це надає навички, які можна передавати, які зроблять шукачів роботи більш готовими та привабливими для роботодавця.

## Заходи регулювання сфери зайнятості в контексті цифрової трансформації економіки

	Законодавчі	Організаційні	Економічні	Освітні
<b>ЗАХОДИ</b>	<p>регламентація цифрових форм зайнятості; оновлення Класифікатора професій; регламентація трудових/бізнес відносин на цифрових платформах; розробка системи захисту персональних даних</p>	<p>впровадження цифрових технологій в діяльність державних інститутів; ідентифікація та моніторинг зайнятості у цифровій формі; цифрові засоби оподаткування; цифрова взаємодія між соціальними партнерами ринку праці</p>	<p>пільгове оподаткування для створення нових цифрових робочих місць; фінансове стимулювання створення цифрових робочих місць; фінансове стимулювання розвитку цифрових компетенцій;</p>	<p>підтримка руху IT-волонтерства у сфері освіти з метою зменшення «цифрового розриву»; перекваліфікація та підвищення кваліфікації</p>
<b>ІНСТРУМЕНТИ</b>	<p>законодавчі та підзаконні акти</p> <hr/> <p>сховища даних, хмарні технології, кібербезпека</p>	<p>державні та регіональні стратегії та програми їх реалізації</p> <hr/> <p>цифрові платформи, AI, Big Data, блокчейн; digital</p>	<p>пільги, дотації, інвестиції, програми допомоги з безробіття</p> <hr/> <p>хмарні обчислення, сховища даних, платформи з пошуку</p>	<p>програми навчання актуальним навичкам</p> <hr/> <p>платформи онлайн-навчання</p>

З іншого боку, всі співробітники служби зайнятості також повинні мати достатній рівень ІТ-компетентності, щоб вони могли допомагати клієнтам у повному обсязі в процесі цифровізації послуг.

Співпраця з партнерами з державного, приватного та неурядового секторів для надання послуг службою зайнятості є надзвичайно важливою, особливо в таких аспектах, як ІТ-навчання, надання місць, де можна отримати доступ до ІТ та Інтернету, і підтримка певних підгруп клієнтів (наприклад, людей з обмеженими можливостями) за допомогою спеціалістів. Отже, процес цифровізації найкраще досягається за допомогою спільної роботи усіх стейкхолдерів ринку праці.

Виклики, пов'язані з кризою COVID-19 і війною призвели до того, що сфера зайнятості потребує якнайшвидшої трансформації та переходу від надання послуг «в оффлайн» до дистанційного обслуговування з використанням підходів онлайн і додатків/телефону/кол-центру. Хоча відновлення роботи центрів зайнятості призвело до значного повернення до особистого контакту, наразі рівень «оффлайн» взаємодії все ж менше ніж раніше. Це свідчить про те, що багато клієнтів, які раніше не бажали користуватися дистанційними послугами, робили це і продовжують це робити. Однак більше інформації (наприклад, зібраної за допомогою цільового опитування клієнтів), зможе дати більш точні відомості про досвід цих клієнтів і може показати, як можна отримати переваги від цифровізації.

Іншим важливим аспектом залишається налагодження взаємодії між різними державними реєстрами і базами даних. Для побудови ефективної цифрової екосистеми управління сферою зайнятості держава має володіти усіма наборами даних, які стосуються сфери праці, а також має бути налагоджений швидкий і зручний обмін цими даними.

У зв'язку з цим необхідно приділити увагу перш за все наступним питанням міжвідомчого обміну даними між Державною службою зайнятості та іншими органами і установами (таблиця 1).

Пропозиції щодо вдосконалення міжвідомчого обміну між Державною службою зайнятості та іншими органами у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття

№	Назва органу/установи	Пропозиції щодо сфери взаємодії
1.	Міністерство фінансів України	удосконалення обміну з в частині завантаження даних по превентивній верифікації через API, внесення змін до алгоритму формування прийнятих рішень по рекомендаціях Міністерства фінансів України
2.	Міністерство соціальної політики України	запровадження обміну щодо малозабезпечених осіб, осіб з числа внутрішньо переміщених осіб, субсидіантів
3.	Міністерство у справах ветеранів України	запровадження обміну інформацією, передача відомостей до Єдиного державного реєстру ветеранів війни, інтеграція до ЄІАС ДСЗ сервісу "Обмін з Мінветеранів"
4.	Пенсійний фонд України	удосконалення обміну відомостями в частині відображення даних з реєстру страхувальників і реєстру застрахованих осіб
5.	Портал "Дія"	завантаження інформації щодо результатів шерингу і даних е-документів особи: ІД-паспорт, закордонний паспорт, реєстраційний номер облікової картки платника податків, довідка ВПО, свідоцтво про народження дитини, водійські права, результатів і рішень опрацювання центрами зайнятості документів особи; реалізація завантаження звітів (З-ПН, 1-ПА) з порталу "Дія" до реєстру "Приєм електронних звітів" (робота з роботодавцями); реалізація завантаження до ЄІАС інформації, отриманої у процесі обміну даними з порталом ДІА та зворотній зв'язок із користувачем, який надав таку інформацію, у вигляді повідомлень (квитанцій), що свідчать про вдале завантаження інформації до ЄІАС або відхилення її (неприйняття) із зазначенням причин для процесів обміну; провадження сервісів «Заява на компенсацію ЄВ», «Заява суб'єкта малого підприємництва на компенсацію ЄВ», «Заява на неформальне навчання» через портал Дія

Іншим важливим компонентом комплексної цифровізації політики зайнятості може стати побудова аналітичного компоненту Big Data на основі технологій, розроблених Європейським фондом освіти (ЄФО), який дозволяє створювати деталізовану і релевантну аналітику, яка відповідає реальним і поточним ринковим умовам, фіксувати нові тенденції та аналізувати те, чого стейкхолдери ринку праці насправді шукають.

Інструмент Big Data дозволяє застосовувати дата майнінг і машинне навчання шляхом ідентифікації відповідних алгоритмів штучного інтелекту (наприклад, класифікація, прогнозування, регресія, кластеризація, фільтрація інформації) шляхом пошуку цікавих шаблонів у конкретній формі представлення на основі мети аналізу. Більш конкретно, зазвичай вимагається використання алгоритмів класифікації тексту (наприклад, на основі онтології чи машинного навчання) для побудови функції класифікації для відображення елементів даних в один із кількох попередньо визначених класів. Цей крок є ключовим, оскільки він в основному присвячений отриманню знань із даних.

Big Data мають вирішальне значення для прогнозування навичок з двох причин. По-перше, великі дані, такі як ті, що походять із оголошень про вакансії в Інтернеті, є єдиним джерелом детальної інформації про навички як альтернативний інструмент опитуванням навичок, які містять лише обмежений набір навичок, які можна оцінити. По-друге, попит на навички може відрізнятися залежно від професій, сектора та регіону. Щоб відстежувати ці варіації, необхідно мати дуже детальні дані, які можна отримати лише за допомогою великих даних.

Методологічно існує кілька проблем, які необхідно вирішити. По-перше, дані мають бути пов'язані з професією/сектором/регіоном. По-друге, навички необхідно класифікувати в значущу таксономію, яку можна використовувати для аналізу. По-третє, послідовний часовий ряд потрібен для прогнозування змін навичок з часом.

Є кілька прикладів використання Big Data для прогнозування навичок. У Сполучених Штатах (США) навички, отримані з вакансій, розміщених в

Інтернеті, використовуються університетами, щоб передбачити тенденції ринку праці і адаптувати освітні програми до його потреб.

Використання Big Data не перешкоджає доречності та важливості використання офіційної статистики та опитувань для аналізу динаміки та тенденцій ринку праці для прийняття рішень. Наприклад, одна з головних критик, пов'язаних із використанням великих даних, полягає в тому, що вони покладаються на статистичну значущість, оскільки великі дані слід використовувати спільно та порівнювати із зовнішніми статистичними джерелами (наприклад, опитуваннями робочої сили) з метою покращення здатності спостерігати динаміку ринку праці в більш широкому спектрі.

Крім того, слід враховувати, що масив сирих даних є змінною та частково доступною для спостереження, і це ускладнює ідентифікацію стабільної вибірки як репрезентативної для всієї популяції Інтернету. Отже, можна використовувати офіційну статистику, щоб оцінити релевантність кожного класу на основі даних, зібраних в Інтернеті, щоб класи, представлені надмірно (або недостатньо), могли бути зважені відповідно.

Варто зазначити, що не можна нехтувати використанням Інтернет-даних, оскільки найближчим часом вони зростатимуть; таким чином, інформаційна сила, яку ці дані можуть надати при аналізі, спостереженні та вимірюванні явища, може забезпечити конкурентну перевагу для прийняття оперативних та керованих даними рішень.

Оцінка якості даних і очищення є ключовими й обов'язковими завданнями для гарантування достовірності будь-якого процесу прийняття рішень на основі даних. Не дивно, що параметр правдивості Big Data чітко стосується проблем якості, які залишаються важливими навіть за наявності величезної кількості даних. Формального та достовірного переліку питань якості даних, які є найбільш актуальними для програми Big Data, ще не існує, і це все ще є відкритою дискусією в академічних колах. Дійсно, деякі дослідники вважають, що великого обсягу даних достатньо, щоб зупинити наслідки (якщо такі є) низької якості даних. Інші вважають, що суворий і

формальний підхід до якості даних (який оцінює такі параметри, як узгодженість, повнота, точність і надійність) має застосовуватися навіть у випадку Big Data. Перший підхід ігнорує той факт, що дані низької якості поширені як у великих базах даних, так і в Інтернеті; останній не враховує витрати (з точки зору як обчислювального часу, так і потужності) для оцінки якості та очищення даних у величезних наборах даних. Тим не менш, для цілей аналізу слід застосовувати обидва підходи.

Для прикладу, зосереджуючись на масиві вакансій з Інтернет-джерел, слід використовувати строгий підхід до ранжування джерел на основі ознак або змінних джерел, таким чином оцінюючи узгодженість, точність і повноту (принаймні) для змінних веб-джерел.

Це може включати, але не обмежується:

- типологія – стосується типології джерела, яким можуть бути кадрові агентства, національні газети, спеціалізовані веб-сайти або громадські, галузеві чи корпоративні веб-сайти;
- розмір – стосується кількості вакансій, опублікованих на сайті на момент аналізу;
- час оновлення – стосується частоти, з якою власник веб-джерела надає свіжі та оновлені дані, разом із наявністю позначок часу, щоб точно позначити, коли вакансія була опублікована;
- якість опису – визначає, наскільки стандартизованою та повною є сторінка з детальними вакансіями.

І навпаки, ідентифікація «активних» вакансій також стосується параметра якості даних (у цьому випадку – точності). Однак, враховуючи вакансію, опубліковану тижні або місяці тому, у вакансії немає поля, яке гарантувало б, що вакансія все ще дійсна (тобто вакансію ще не зайнято). У такому випадку класичний підхід не спрацює, оскільки до цієї інформації неможливо отримати автоматизований і масштабований спосіб (одночасно обробляються мільйони елементів). Навпаки, включення вакансії в аналіз незалежно від її достовірності може мати непередбачуваний вплив на

вірогідність аналізів. З цих причин слід створити статистичну модель, яка дозволить зробити висновок про дату дійсності такої вакансії на основі історичних даних, пов'язаних із подібними вакансіями (наприклад, враховуючи подібні джерела, схожі рекламовані посади, компанію, яка рекламує вакансії). Така модель гарантувала б, що дати дійсності були оцінені відповідно до характеристик набору даних.

Процес впровадження інструменту Big Data в Україні передбачає реалізацію наступних етапів:

- загальне попереднє дослідження веб-сайтів: воно охоплює багато ключових питань, таких як використання онлайн-вакансій роботодавцями та шукачами роботи (це важливо для оцінки репрезентативності та достовірності даних) і загальний місцевий сценарій. На ці запитання мають відповісти експерти, які знають контекст і найпопулярніші практики;

- методологія відбору джерел: після попереднього дослідження потрібно вирішити, чи хочемо ми брати до уваги всі види джерел, чи існують критерії виключення;

- розрахунок рейтингу та вибір джерел: розрахунок рейтингу може бути дуже складною статистичною моделлю або простою моделлю, яка враховує необхідні змінні, щоб веб-сайти без цих атрибутів автоматично виключалися. Наприклад, враховуючи мету аналізу в реальному часі, основним атрибутом джерела може бути оновлення: веб-сайти, які не оновлювалися протягом тривалого часу (наприклад, більше шести місяців), можуть бути виключені. Результатом ранжування має бути список найбільш значущих джерел: на цьому етапі рішення про те, чи розглядати їх усі, чи зробити вибір, має прийматися на основі продуктивності.

Базовий підхід і модель даних дає можливість визначити два можливі шляхи обробки даних, зібраних під час первинного аналізу, і створити надійну технічну методологію:

- підхід на основі баз даних: у світі технологій існує два основних типи баз даних: SQL і NoSQL (або реляційні бази даних і нереляційні бази даних).

Різниця виникає в тому, як вони побудовані, тип інформації, яку вони зберігають, і спосіб її зберігання. Реляційні бази даних структуровані, як телефонні книги, які зберігають телефонні номери та адреси. Нереляційні бази даних, орієнтовані на документи та розповсюджуються, як папки з файлами, що містять усі дані про особу, від адреси та номера телефону до лайків у Facebook і вподобань щодо покупок в Інтернеті;

- підхід на основі моделі даних: модель даних формується залежно від вмісту вакансії та розмірів, які слід завершити. Модель вихідних даних включає в себе структуру, заповнені процесами прийому, і результати етапу попередньої обробки. Модель даних постановки включає в себе структуру, яка використовується для зберігання результатів фази категоризації. Метадані включають усі структури, які використовують для зберігання онтології, таксономії та колекції сервісів. Модель представлення даних включає всі структури, доступні користувачам для аналітичних цілей.

### **3.2. Впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості**

В контексті впровадження цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості перш за все необхідно звернути увагу на два основні аспекти: нормативне і технічне забезпечення можливості цифровізації послуг, які передбачені чинним законодавством, однак наразі не передбачають можливість отримання їх в цифровій формі, і цифровізацію послуг Державної служби зайнятості, які надаються різним групам клієнтів при реалізації політики зайнятості.

За результатами проведеного дослідження пропонується розглянути наступні пропозиції щодо послуг у сфері зайнятості, які наразі надаються оффлайн, однак можуть бути оцифровані і мати позитивний вплив як на сферу зайнятості загалом, так і на результативність надання послуг Державною службою зайнятості.

1. Послуга: подання заяви на реєстрацію, перереєстрацію в якості безробітного та отримання допомоги по безробіттю засобами Єдиного державного веб-порталу електронних послуг Дія.

Необхідні нормативні заходи: внести зміни до Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19 вересня 2018 р. № 792, якими передбачити можливість реєстрації, перереєстрації безробітних та призначення виплати допомоги по безробіттю в електронній формі через портал Дія; скасувати постанову Кабінету Міністрів України від 24 квітня 2020 р. № 307 «Про реалізацію експериментального проекту щодо реєстрації, перереєстрації безробітних та призначення виплати допомоги по безробіттю в електронній формі», яким тимчасово до 31 грудня 2020 р. було врегульовано зазначене питання.

Необхідні технічні заходи: запровадження електронної послуги в особистому кабінеті шукача роботи.

Цільова аудиторія: пріоритет 1 – шукачі роботи, пріоритет 2 – безробітні.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: забезпечення можливості реєстрації в службі зайнятості та подання заяви на отримання допомоги по безробіттю в електронній формі на порталі Дія без необхідності відвідування центру зайнятості.

2. Послуга: подання пакету документів для підтвердження результатів неформального навчання.

Необхідні нормативні заходи: внести зміни до абзацу першого пункту 7 Порядку підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.05.2013 № 340, якими передбачити, що необхідні документи можуть подаватися в електронній формі (в особистому кабінеті безробітного/шукача роботи на порталі Державної служби зайнятості або через портал Дія).

Необхідні технічні заходи: запровадження електронної послуги в особистому кабінеті безробітного/шукача, реалізація обміну з Дією.

Цільова аудиторія (в порядку пріоритетності отримання вигоди від впровадження послуги): пріоритет 1 – шукачі роботи, пріоритет 2 – безробітні.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: запровадження механізму подання документів для отримання послуги з підтвердження результатів неформального навчання в електронній формі дозволить клієнтам служби зайнятості отримувати її дистанційно без обов'язкового відвідування центрів зайнятості.

3. Послуга: видача ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці.

Необхідні нормативні заходи: внести зміни до абзацу першого пункту 7 Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20

березня 2013 р. № 207, якими передбачити, що необхідні документи можуть подаватися в електронній формі (в особистому кабінеті безробітного/шукача роботи на порталі Державної служби зайнятості або через портал Дія).

Необхідні технічні заходи: запровадження електронної послуги в особистому кабінеті безробітного/шукача, реалізація обміну з Дією.

Цільова аудиторія: шукачі роботи.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: запровадження механізму подання документів для отримання послуги з видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці в електронній формі дозволить клієнтам служби зайнятості отримувати її дистанційно без обов'язкового відвідування центрів зайнятості.

4. Послуга: подання роботодавцем заявок на підбір персоналу (звітність за формою №3-ПН).

Необхідні нормативні заходи: не потребує – можливість подання роботодавцями до ДСЗ заявок на підбір персоналу (звітність за формою №3-ПН) в електронній формі (в особистому кабінеті роботодавця на порталі Державної служби зайнятості або через портал Дія) передбачена наказом Міністерства економіки України від 12.04.2022 № 827-22 “Про затвердження форми звітності № 3-ПН “Інформація про попит на робочу силу (вакансії)” та Порядку її подання” однак наразі фактично не реалізована.

Необхідні технічні заходи: запровадження електронної послуги в особистому кабінеті роботодавця, реалізація обміну з Дією, розширення форми 3-ПН в ЄІАС ДСЗ відповідно до зазначеного наказу Мінекономіки.

Цільова аудиторія: пріоритет 1 – роботодавці, пріоритет 2 – безробітні, пріоритет 3 – шукачі роботи.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: запровадження механізму подання роботодавцями такої інформації в електронній формі з підтвердженням електронним підписом або печаткою, які базуються на кваліфікованих сертифікатах відкритих ключів, що дозволить їм дистанційно інформувати шукачів роботи про відкриті вакансії шляхом наповнення бази

даних про вільні робочі місця (посади) Державної служби зайнятості без обов'язкового відвідування центрів зайнятості з метою подання такої звітності.

5. Послуга: подання звітності № 1-ПА «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні».

Необхідні нормативні заходи: внести зміни до абзацу третього пункту 3 Розділу I Загальні положення Порядку подання форми звітності № 1-ПА «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні», затвердженого наказом Міністерства соціальної політики України від 03.06.2019 №851 «Про затвердження форми звітності № 1-ПА «Інформація про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні» та Порядку її подання», якими передбачити можливість подання в електронному вигляді суб'єктами господарювання звітності 1-ПА в особистому кабінеті роботодавця на порталі Державної служби зайнятості або через портал Дія.

Необхідні технічні заходи: запровадження електронної послуги в особистому кабінеті роботодавця, реалізація обміну з Дією.

Цільова аудиторія: пріоритет 1 – суб'єкти господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні, пріоритет 2 – клієнти агенцій працевлаштування.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: запровадження механізму подання роботодавцями такої інформації в електронній формі дозволить їм отримувати цю послугу дистанційно без обов'язкового відвідування центрів зайнятості.

6. Послуга: подання звітності про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Необхідні нормативні заходи: внесення змін до абзацу третього пункту 1 Розділу I Загальні положення Порядку подання форми звітності № 4-ПН

«Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці», затвердженого наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 18.03.2021 № 563, якими передбачити можливість подання звітності в електронному вигляді особистому кабінеті роботодавця на порталі Державної служби зайнятості або через портал Дія.

Необхідні технічні заходи: запровадження електронної послуги в особистому кабінеті роботодавця, реалізація обміну з Дією.

Цільова аудиторія: роботодавці.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: запровадження механізму подання роботодавцями такої інформації в електронній формі дозволить їм отримувати цю послугу дистанційно без обов'язкового відвідування центрів зайнятості.

7. Послуга: видача, скасування, продовження строку дії, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні в електронній формі в особистому кабінеті роботодавця на порталі Державної служби зайнятості або через портал Дія.

Необхідні нормативні заходи: внести зміни до частини першої статті 42-2 Закону України «Про зайнятість населення», якими передбачити, що для отримання дозволу роботодавець подає до територіального органу центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, визначений перелік документів (у тому числі поданою засобами електронної ідентифікації через Єдиний державний вебпортал електронних послуг, у тому числі через інтегровані з ним інформаційні системи державних органів та органів місцевого самоврядування або інші державні електронні системи онлайн послуг із використанням електронного підпису та з проходженням процедури верифікації).

Необхідні технічні заходи: розробка нової функціональності щодо ведення реєстрів дозволів на застосування праці іноземців та осіб без

громадянства, реалізація обміну з Дією та іншими інформаційними системи державних органів.

Цільова аудиторія: пріоритет 1 – роботодавці, пріоритет 2 – іноземці та особи без громадянства.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: запровадження механізму отримання роботодавцями дозволів на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні в електронній формі дасть змогу отримувати цю послугу онлайн без обов'язкового відвідування центрів зайнятості.

8. Послуга: подання заяви від роботодавця на компенсацію Єдиного внеску.

Необхідні нормативні заходи: внести зміни до абзацу першого пункту 8 Порядку компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженого постановою Кабінету міністрів України від 15 квітня 2013 р. № 347, якими передбачити, що необхідні документи можуть подаватися в електронній формі (в особистому кабінеті роботодавця на порталі Державної служби зайнятості або через портал Дія).

Необхідні технічні заходи: запровадження електронної послуги в особистому кабінеті роботодавця, реалізація обміну з Дією.

Цільова аудиторія: пріоритет 1 – роботодавці, пріоритет 2 – наймані працівники, за яких надається компенсація ЄВ.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: запровадження механізму подання роботодавцями необхідних документів в електронній формі дозволить їм отримувати компенсацію Єдиного внеску дистанційно без обов'язкового відвідування центрів зайнятості.

9. Послуга: подання заяви від роботодавця або фізичної особи - підприємця, яка є застрахованою особою, на отримання допомоги по частковому безробіттю.

Необхідні нормативні заходи: внести зміни до абзацу другого пункту 13 Порядку надання допомоги по частковому безробіттю, затвердженого

постановою Кабінету Міністрів України від 21 червня 2022 р. № 702, якими передбачити, що необхідні документи можуть подаватися в електронній формі (в особистому кабінеті роботодавця на порталі Державної служби зайнятості або через портал Дія).

Необхідні технічні заходи: запровадження електронної послуги в особистому кабінеті роботодавця, реалізація обміну з Дією.

Цільова аудиторія: пріоритет 1 – роботодавці, пріоритет 2 – наймані працівники, за яких надається допомога по частковому безробіттю.

Очікуваний ефект від впровадження послуги: запровадження механізму подання роботодавцями необхідних документів в електронній формі дозволить їм отримувати допомогу по частковому безробіттю без обов'язкового відвідування центрів зайнятості.

Іншим важливим аспектом залишається вдосконалення ЄІАС ДСЗ і порталу Державної служби зайнятості, оскільки саме ці інструменти наразі використовуються для безпосереднього надання послуг клієнтам.

Існуюча інформаційна система ДСЗ не забезпечує надання якісних послуг суб'єктам ринку праці, оскільки її головний «фронт-енд» компонент, сайт ДСЗ має дуже обмежений перелік послуг, які можна отримати в електронному вигляді, часто працює некоректно, не відображається повністю або взагалі не завантажується. Крім того, такі надзвичайно важливі компоненти, як електронний кабінет безробітного, електронний кабінет шукача роботи та електронний кабінет роботодавця функціонують з вкрай обмеженим переліком послуг, що не сприяє ефективному цифровому сервісу.

Отже, існує необхідність в концептуальній зміні підходів до надання онлайн послуг Службою.

Зокрема, необхідно:

- забезпечити редизайн існуючого порталу, покращення інтерфейсу, заміна програмного наповнення сайту на сучасне, перенесення серверної логіки на нові технології;

- інтеграцію з додатком «Дія» для входу/реєстрації через додаток, завантаження документів із додатку «Дія», виправлення адаптивного дизайну для коректного відображення на мобільних пристроях;

- змінити механізм пошуку через сайт.

Також гостро стоїть потреба розширення можливостей самообслуговування клієнтів ДСЗ із застосуванням цифрових послуг.

Так, наприклад, для шукачів роботи пропонується забезпечити:

- особистий кабінет;
- можливість записатися на прийом (інтеграція з електронною чергою);

- дзвінок з іншими користувачами системи;

- програми розвитку;

- календар прийомів та дзвінків;

- можливість залишити відгук про співробітника центру зайнятості або кар'єрного радника;

- чат з іншим користувачем системи;

- пошук вакансій.

Для роботодавців, які звертаються до ДСЗ, пропонується забезпечити наступний перелік послуг:

- особистий кабінет;

- можливість отримати статистику вакансії;

- дзвінок і чат з іншими користувачами системи;

- можливість додати вакансію;

- можливість залишити відгук про співробітника ЦЗ;

- можливість подати документи в ЦЗ (відомості);

- можливість пошуку та перегляду резюме.

Крім зміни підходів до надання послуг клієнтам, ґрунтовного оновлення також потребує функціонал системи, орієнтований на самих працівників Служби.

Так, зокрема, пропонується забезпечити:

- особистий кабінет;
- календар прийомів та дзвінків;
- дзвінки і чати з іншими користувачами системи;
- доступ до особистого кабінету роботодавця і шукача роботи;
- список всіх шукачів роботи співробітника центру зайнятості;
- можливість скласти програму кар'єрного розвитку для шукача роботи або безробітного;
- можливість відслідковувати прогрес складеної програми.

Також доцільним буде інтегрувати до нової системи модуль навчання, який дозволить підвищити кваліфікацію і отримати нові навички шукачам роботи і безробітним.

Цей модуль має передбачати наступний функціонал:

- можливість додати курс;
- можливість для шукача роботи додати курс в обране;
- можливість шукача роботи записатися на курс;
- пошук курсів;
- можливість кар'єрного радника рекомендувати курс шукачу роботи;
- додати в особистий кабінет шукача роботи.

Крім того, необхідно реалізувати зручну і ефективну систему сповіщень для усіх користувачів сервісу:

- для шукача роботи – чат (in-app/email), нова подія в календарі (in-app/email), сповіщення про зміни в програмі навчання (новий пункт, новий коментар) (in-app/email), нагадування про необхідність виконати пункт програми навчання (in-app/email);
- для співробітника ЦЗ – чат (in-app/email), нова подія в календарі (in-app/email), дзвінок (in-app), запит на консультацію (in-app/email), новий коментар в плані (in-app/email), пункт плану виконаний (in-app/email);
- для роботодавця – чат (in-app/email), зміна статусу вакансії (на модерації/ схвалено) (in-app/email), дзвінок (in-app).

Мобільний додаток є необхідним доповненням до функціоналу системи, оскільки дозволяє охопити ширшу аудиторію і забезпечити просте і зручне отримання послуг. В ньому мають зібрані всі найнеобхідніші функції та можливість продовжити вивчення онлайн курсів платформи:

- логін/реєстрація (email/pass/Дія);
- можливість залишити відгук на співробітника цз чи кар'єрного радника;
- чат з іншим користувачем системи;
- онлайн самонавчання;
- програма розвитку;
- особистий кабінет;
- можливість записатися на прийом (інтеграція з електронною чергою);
- дзвінок з іншим користувачем системи;
- календар прийомів та дзвінків;
- пошук вакансій.

### **Висновки до третього розділу**

За результатами проведеного дослідження підготовлено наступні заходи та інструменти адаптації регулювання ринку праці в умовах переходу до цифрової економіки:

Законодавчі заходи - регламентація цифрових форм зайнятості; оновлення Класифікатора професій; регламентація трудових/бізнес відносин на цифрових платформах; розробка системи захисту персональних даних; інструменти - сховища даних, хмарні технології, кібербезпека.

Організаційні заходи - впровадження цифрових технологій в діяльність державних інститутів; ідентифікація та моніторинг зайнятості у цифровій формі; цифрові засоби оподаткування; цифрова взаємодія між соціальними партнерами ринку праці; інструменти - цифрові платформи, AI, Big Data, блокчейн; digital twins.

Економічні заходи - пільгове оподаткування для створення нових цифрових робочих місць; фінансове стимулювання створення цифрових робочих місць; фінансове стимулювання розвитку цифрових компетенцій; інструменти - хмарні обчислення, сховища даних, платформи з пошуку роботи.

Освітні заходи - підтримка руху ІТ-волонтерства у сфері освіти з метою зменшення «цифрового розриву»; перекваліфікація та підвищення кваліфікації; інструменти - платформи онлайн-навчання.

Іншим важливим аспектом залишається налагодження взаємодії між різними державними реєстрами і базами даних. Для побудови ефективної цифрової екосистеми управління сферою зайнятості держава має володіти усіма наборами даних, які стосуються сфери праці, а також має бути налагоджений швидкий і зручний обмін цими даними.

У зв'язку з цим необхідно приділити увагу перш за все наступним питанням міжвідомчого обміну даними між Державною службою зайнятості та іншими органами і установами: з Міністерством фінансів України в частині превентивної верифікації виплат; з Міністерством соціальної політики України щодо малозабезпечених осіб, осіб з числа внутрішньо переміщених осіб, субсидіантів тощо; з Міністерством у справах ветеранів України, передача відомостей до Єдиного державного реєстру ветеранів війни; з Пенсійним фондом України в частині обміну даними з реєстру страхувальників і реєстру застрахованих осіб; інтеграція послуг із порталом Дія.

Іншим важливим інструментом, інтеграцію якого до процесу реалізації політики у сфері зайнятості за результатами дослідження пропонується розглянути, є Big Data. Інструмент Big Data дозволяє застосовувати дата майнінг і машинне навчання шляхом ідентифікації відповідних алгоритмів штучного інтелекту (наприклад, класифікація, прогнозування, регресія, кластеризація, фільтрація інформації) завдяки пошуку шаблонів у конкретній формі представлення на основі мети аналізу.

Big Data мають вирішальне значення для прогнозування навичок з двох причин. По-перше, великі дані, такі як ті, містяться у оголошеннях про вакансії в Інтернеті, є єдиним джерелом детальної інформації про навички, яких потребують роботодавці. По-друге, попит на навички може відрізнитися залежно від професій, сектора та регіону. Щоб відстежувати ці варіації, необхідно мати дуже детальні дані, які можна отримати лише за допомогою великих даних.

Процес впровадження інструменту Big Data в Україні передбачає реалізацію наступних етапів:

- загальне попереднє дослідження веб-сайтів: воно охоплює багато ключових питань, таких як використання онлайн-вакансій роботодавцями та шукачами роботи (це важливо для оцінки репрезентативності та достовірності даних) і загальний місцевий сценарій;

- методологія відбору джерел: після попереднього дослідження потрібно вирішити, чи хочемо ми брати до уваги всі види джерел, чи існують критерії виключення;

- розрахунок рейтингу та вибір джерел: розрахунок рейтингу може бути дуже складною статистичною моделлю або простою моделлю, яка враховує необхідні змінні, щоб веб-сайти без цих атрибутів автоматично виключалися; результатом ранжування має бути список найбільш значущих джерел: на цьому етапі рішення про те, чи розглядати їх усі, чи зробити вибір, має прийматися на основі продуктивності.

В контексті впровадження цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості перш за все необхідно звернути увагу на два основні аспекти: нормативне і технічне забезпечення можливості цифровізації послуг, які передбачені чинним законодавством, однак наразі не передбачають можливість отримання їх в цифровій формі, і цифровізацію послуг Державної служби зайнятості, які надаються різним групам клієнтів при реалізації політики зайнятості.

Пропозиції щодо послуг у сфері зайнятості, які наразі надаються оффлайн, однак можуть бути оцифровані і надаватися значно ефективніше:

- подання заяви на реєстрацію, перереєстрацію в якості безробітного та отримання допомоги по безробіттю засобами порталу Дія;
- подання пакету документів з підтвердження результатів неформального навчання;
- послуга з видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці;
- подання роботодавцем заявок на підбір персоналу;
- подання звітності про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- подання звітності про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;
- видача, скасування, продовження строку дії, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні;
- подання заяви від роботодавця на компенсацію ЄСВ;
- подання заяви від роботодавця або фізичної особи - підприємця, яка є застрахованою особою, на отримання допомоги по частковому безробіттю.

Також розроблено пропозиції щодо вдосконалення існуючої інформаційної системи ДСЗ в частині покращення функціоналу електронного кабінету безробітного, електронного кабінету шукача роботи та електронного кабінету роботодавця для сприяння ефективному цифровому сервісу.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі сформовано ряд теоретичних, методичних і практичних положень щодо цифровізації процесів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття. У результаті проведеної роботи було сформовано наступні висновки.

1. Досліджено соціально-економічний зміст державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні.

Ринок праці і сфера зайнятості є елементами національної економіки і включають в себе значно ширше коло питань, ніж тільки регулювання трудових відносин і працевлаштування безробітних. Ринок праці тісно переплітається з такими сферами як освіта, наука, інновації, соціальне страхування, підприємництво тощо.

Відповідно, питання трансформації державного управління у сфері зайнятості має розглядатися комплексно, з урахуванням процесів цифрової трансформації економіки та інших дотичних сфер.

Проведений аналіз дає змогу стверджувати, що державна політика у сфері зайнятості та захисту від безробіття є комплексною, і передбачає достатній обсяг заходів, які можуть вживатися для формування збалансованого попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці.

Серед таких заходів можна виокремити наступні:

- державні і регіональні програми сприяння зайнятості;
- забезпечення фінансової підтримки для осіб, які втратили роботу, а також їх навчання і мотивування для успішної реінтеграції до трудового життя;
- програми організації громадських і тимчасових робіт, започаткування і розвитку власної справи;
- спеціальні програми підтримки ВПО, осіб з інвалідністю та інших вразливих категорій;

- фінансові і нефінансові інструменти стимулювання роботодавців до збереження існуючих і створення нових робочих місць, а також працевлаштування безробітних.

Також окреслено соціально-економічні наслідки російського вторгнення у лютому 2022 року, наведено законодавчі та організаційні новації, спрямовані на подолання негативних наслідків війни.

2. Проаналізовано теоретичні засади досліджень державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні.

Цифровізація державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні є актуальною у дослідницькому контексті, що підтверджує велика кількість наукових праць, присвячених цій тематиці.

Загалом автори, роботи яких були розглянуті при підготовці роботи, визначають такі важливі аспекти діджиталізації політики на ринку праці:

- надзвичайно висока актуальність серед роботодавців цифрових навичок працівників;
- швидкий розвиток цифрової економіки і як наслідок виникнення нових форм праці, які потребують відповідного врегулювання;
- заміщення праці людей новими технологіями (автоматизація, роботизація, штучний інтелект, тощо);
- застосування цифрових форм зайнятості для подолання кризових явищ (пандемія, війна).

3. Вивчено міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття.

Міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття свідчить, що питання цифровізації цієї сфери державного управління є вкрай актуальним.

Про це свідчить те, що багато організацій, відповідальних за реалізацію політики у цій сфері, розробляють «цифрові стратегії», які зосереджені на інтеграції та розширенні технологій у всій організації. Процес цифровізації послуг є широко поширеною практикою в усіх державних службах зайнятості.

У цьому контексті цифровізація означає зменшення кількості матеріалів, необхідних для надання продукту чи послуги – по суті, робити більше з меншими витратами, і фундаментальним для досягнення цього є використання інформаційно-комунікаційних технологій у наданні послуг.

Більшість європейських служб зайнятості визначають необхідність володіння клієнтами певними цифровими компетенціями, для того, щоб вони могли отримувати послуги у цифровій формі.

Також можна зробити висновок, що цифрові технології, такі як штучний інтелект, все частіше стають інструментами ефективної реалізації функцій служб зайнятості. У сфері служб зайнятості штучний інтелект використовується переважно для більш відповідного та ефективного підбору (метчінгу) працівників для роботодавців.

4. Проаналізовано нормативно-правове забезпечення функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості.

За результатами дослідження виявлено такі основні особливості функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості (ЄІАС), створеної з метою забезпечення:

- інформаційної підтримки реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- створення цілісної системи інформаційної взаємодії державних органів влади, що здійснюють заходи щодо сприяння зайнятості населення;
- проведення моніторингу ринку праці, аналізу попиту та пропонування робочої сили;
- управління внутрішніми процесами ДСЗ.

5. Здійснено аналіз використання Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості установами Державної служби зайнятості при наданні послуг населенню.

ЄІАС ДСЗ розроблена з урахуванням складної 3-рівневої організаційної структури і територіального розташування великої кількості установ різного

рівня підпорядкування. Забезпечується підтримка на 3-х рівнях (центр, область, район) всіх технологічних процесів Служби зайнятості (організація прийому та надання послуг громадянам, які шукають роботу, безробітним, взаємодія з роботодавцями, працевлаштування, профорієнтація, організація професійного навчання та громадських робіт, нарахування допомоги по безробіттю, взаємодія з державними органами, формування статистичної звітності тощо).

Структура ЄІАС ДСЗ є досить розгалуженою і дозволяє виконувати наступні функції:

- організація прийому громадян;
  - реєстрація та надання послуг особам, які звернулися до центру зайнятості;
  - надання послуг роботодавцям;
  - організація громадських та інших тимчасових робіт;
  - підбір підходящої роботи громадянам, видача направлення на роботу, реєстрація результату працевлаштування;
  - нарахування, утримання та виплати безробітним;
  - організація професійного навчання;
  - обмін даними з державними установами та веб-ресурсами;
- статистика та аналітика.

6. Запропоновано шляхи цифрової трансформації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття.

За результатами проведеного дослідження запропоновано наступні заходи та інструменти адаптації регулювання ринку праці в умовах переходу до цифрової економіки:

Законодавчі заходи - регламентація цифрових форм зайнятості; оновлення Класифікатора професій; регламентація трудових/бізнес відносин на цифрових платформах; розробка системи захисту персональних даних; інструменти - сховища даних, хмарні технології, кібербезпека.

Організаційні заходи - впровадження цифрових технологій в діяльність державних інститутів; ідентифікація та моніторинг зайнятості у цифровій формі; цифрові засоби оподаткування; цифрова взаємодія між соціальними партнерами ринку праці; інструменти - цифрові платформи, AI, Big Data, блокчейн; digital twins.

Економічні заходи - пільгове оподаткування для створення нових цифрових робочих місць; фінансове стимулювання створення цифрових робочих місць; фінансове стимулювання розвитку цифрових компетенцій; інструменти - хмарні обчислення, сховища даних, платформи з пошуку роботи.

Освітні заходи - підтримка руху IT-волонтерства у сфері освіти з метою зменшення «цифрового розриву»; перекваліфікація та підвищення кваліфікації; інструменти - платформи онлайн-навчання.

Іншим важливим аспектом залишається налагодження взаємодії між різними державними реєстрами і базами даних. Для побудови ефективної цифрової екосистеми управління сферою зайнятості держава має володіти усіма наборами даних, які стосуються сфери праці, а також має бути налагоджений швидкий і зручний обмін цими даними.

У зв'язку з цим необхідно приділити увагу перш за все наступним питанням міжвідомчого обміну даними між Державною службою зайнятості та іншими органами і установами: з Міністерством фінансів України в частині превентивної верифікації виплат; з Міністерством соціальної політики України щодо малозабезпечених осіб, осіб з числа внутрішньо переміщених осіб, субсидіантів тощо; з Міністерством у справах ветеранів України, передача відомостей до Єдиного державного реєстру ветеранів війни; з Пенсійним фондом України в частині обміну даними з реєстру страхувальників і реєстру застрахованих осіб; інтеграція послуг із порталом Дія.

Іншим важливим інструментом, інтеграцію якого до процесу реалізації політики у сфері зайнятості за результатами дослідження пропонується

розглянути, є Big Data. Інструмент Big Data дозволяє застосовувати дата майнінг і машинне навчання шляхом ідентифікації відповідних алгоритмів штучного інтелекту (наприклад, класифікація, прогнозування, регресія, кластеризація, фільтрація інформації) завдяки пошуку шаблонів у конкретній формі представлення на основі мети аналізу.

Big Data мають вирішальне значення для прогнозування навичок з двох причин. По-перше, великі дані, такі як ті, містяться у оголошеннях про вакансії в Інтернеті, є єдиним джерелом детальної інформації про навички, яких потребують роботодавці. По-друге, попит на навички може відрізнитися залежно від професій, сектора та регіону. Щоб відстежувати ці варіації, необхідно мати дуже детальні дані, які можна отримати лише за допомогою великих даних.

Процес впровадження інструменту Big Data в Україні передбачає реалізацію наступних етапів:

- загальне попереднє дослідження веб-сайтів: воно охоплює багато ключових питань, таких як використання онлайн-вакансій роботодавцями та шукачами роботи (це важливо для оцінки репрезентативності та достовірності даних) і загальний місцевий сценарій;
- методологія відбору джерел: після попереднього дослідження потрібно вирішити, чи хочемо ми брати до уваги всі види джерел, чи існують критерії виключення;
- розрахунок рейтингу та вибір джерел: розрахунок рейтингу може бути дуже складною статистичною моделлю або простою моделлю, яка враховує необхідні змінні, щоб веб-сайти без цих атрибутів автоматично виключалися; результатом ранжування має бути список найбільш значущих джерел: на цьому етапі рішення про те, чи розглядати їх усі, чи зробити вибір, має прийматися на основі продуктивності.

7. Здійснено розробку пропозиції щодо впровадження нових цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості.

В контексті впровадження цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості перш за все необхідно звернути увагу на два основні аспекти: нормативне і технічне забезпечення можливості цифровізації послуг, які передбачені чинним законодавством, однак наразі не передбачають можливість отримання їх в цифровій формі, і цифровізацію послуг Державної служби зайнятості, які надаються різним групам клієнтів при реалізації політики зайнятості.

Пропозиції щодо послуг у сфері зайнятості, які наразі надаються оффлайн, однак можуть бути оцифровані і надаватися значно ефективніше:

- подання заяви на реєстрацію, перереєстрацію в якості безробітного та отримання допомоги по безробіттю засобами порталу Дія;
- подання пакету документів з підтвердження результатів неформального навчання;
- послуга з видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці;
- подання роботодавцем заявок на підбір персоналу;
- подання звітності про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- подання звітності про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;
- видача, скасування, продовження строку дії, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні;
- подання заяви від роботодавця на компенсацію ЄСВ;

- подання заяви від роботодавця або фізичної особи - підприємця, яка є застрахованою особою, на отримання допомоги по частковому безробіттю.

Також розроблено пропозиції щодо вдосконалення існуючої інформаційної системи ДСЗ в частині покращення функціоналу електронного кабінету безробітного, електронного кабінету шукача роботи та електронного кабінету роботодавця для сприяння ефективному цифровому сервісу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 14.01.1998 № 1667-IX. Редакція від 14.08.2021. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98%D0%B2%D1%80/ed20210814#Text> (дата звернення: 15.09.2022).
2. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI. Редакція від 17.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/ed20220507#Text> (дата звернення: 15.09.2022).
3. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття: Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. Редакція від 07.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1533-14#Text> (дата звернення: 15.09.2022).
4. Наказ Мінекономіки від 16.12.2022 № 2663 «Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text> (дата звернення: 15.09.2022).
5. Воротін В. Є. Державна політика у сфері соціального захисту населення в Україні / В. Є. Воротін, Р. Є. Демчак // Наук. вісн. Акад. муніцип. упр. Серія : Управління. – 2014. – Вип. 3. – С. 24–31.
6. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 грудня 2019 р. № 1396 «Про затвердження Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1396-2019-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.09.2022).
7. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 03 березня 2020 р. № 216 «Про затвердження плану заходів щодо реалізації Основних напрямів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2022 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/216-2020-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.09.2022).

8. Указ Президента України від 02.06.2021 № 225 «Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 14 травня 2021 року «Про Стратегію людського розвитку». URL: <https://www.president.gov.ua/documents/2252021-39073> (дата звернення: 15.09.2022).
9. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 09 грудня 2021 р. № 1617 «Про затвердження плану заходів з реалізації Стратегії людського розвитку на 2021-2023 роки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1617-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.09.2022).
10. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 28.10.2021 № 1364 «Про схвалення Стратегії інтеграції внутрішньо переміщених осіб та впровадження середньострокових рішень щодо внутрішнього переміщення на період до 2024 року». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1364-2021-%D1%80#Text> (дата звернення: 15.09.2022).
11. Воротін В. Є. Соціальний захист населення як об'єкт державного регулювання та управління в Україні / В. Є. Воротін, Р. Є. Демчак // Теоретичні та прикладні питання економіки. – 2014. – Вип. 2. – С. 14–21.
12. Горбаль Г. М. Соціальні послуги служби зайнятості: повернення людей до продуктивної праці / Г. М. Горбаль // Ринок праці та зайнятість населення. – 2013. – № 1. – С. 57–59.
13. Постанова Кабінету Міністрів України від 15.03.2013 № 347 «Деякі питання реалізації статті 26 та частини другої статті 27 Закону України «Про зайнятість населення»». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347-2013-%D0%BF#Text> (дата звернення: 15.09.2022).
14. Скрипник С. В. Зайнятість в умовах цифрової економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.in.ua/?op=1&z=5066&i=0>
15. Negroponte N. Being Digital. N. Y.: Knopf, 1995.
16. Демографічна та соціальна статистика / Ринок праці / Зайнятість та безробіття. Державна служба статистики України. 2020. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu\\_u/rp.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/menu/menu_u/rp.htm)

17. Коломієць Г.М., Глушач Ю.С. Цифрова економіка: контрверсійність змісту і впливу на господарський розвиток. Бізнес Інформ. 2017. № 7. С. 137—143.
18. Биркович Т. І. Вплив трансформаційних процесів у державі на формування принципів державного регулювання соціально-культурного розвитку / Т. І. Биркович // Інвестиції: практика та досвід. – 2018. – № 3. – С. 86–89.
19. Робота і зайнятість в умовах пандемії COVID\$19. Центр Разумкова. URL: [https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni\\$doslidzhennia/roboata\\$i\\$zainiati st\\$v\\$umovakh\\$pandemii\\$covid19\\$traven\\$2021r](https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni$doslidzhennia/roboata$i$zainiati st$v$umovakh$pandemii$covid19$traven$2021r).
20. Ferrari A. DIGCOMP: a Framework for Developing and Understanding Digital Competence in Europe (European Union, Luxembourg). 2013.
21. Борімчук М. Ю. Основні напрями аналізу ефективності служб зайнятості європейських країн / М. Ю. Борімчук // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 2. – С. 51–54.
22. Цифрова грамотність населення України (2019). Міністерство цифрової трансформації України. URL: [https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585cifrova\\_gramotnist\\_naselenna\\_ukraini\\_2019\\_compressed.pdf](https://osvita.diia.gov.ua/uploads/0/585cifrova_gramotnist_naselenna_ukraini_2019_compressed.pdf)
23. Маршавін Ю.М. Ринок праці України і державна служба зайнятості в умовах динамічних змін: матеріали досліджень. Київ: Альтерпрес, 2011. 484 с.
24. Бріньолфссон Ерік. Друга епоха машин: робота, прогрес та процвітання в часи надзвичайних технологій : [пер. з англ.] / Ерік Бріньолфссон, Ендрю Макафі. – Київ : К. Fund, 2016. – 236 с.
25. Маршавін Ю.М. Економічна ефективність заходів щодо активного сприяння зайнятості зареєстрованих безробітних в умовах тривалої кризи:

методологія та інструментарій оцінювання. Ринок праці та зайнятість населення. 2016. № 1. С. 3—7.

26. Колот А.М. Соціально трудова сфера: стан, відносини, нові виклики, тенденції розвитку. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.

27. Бандур С.І., Заяць Т.А., Куцунко І.В. та ін. Соціальний розвиток України: сучасні тенденції та перспективи. Черкаси: Брама, 2006. 620 с.

28. Азьмук Н.А. Цифрова зайнятість у системі регулювання національної економіки. Проблеми економіки. 2020. № 1. С. 52—58.

29. Digital Economy Report 2019 – Value Creation and Cap-ture: Implications for Developing Countries // Unctad, 2019. URL: [https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019\\_overview\\_ru.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf)

30. Grishnova O., Cherkasov A., Brintseva O. Transition to a new economy: transformation trends in the field of income and salary functions. *Problems and Perspectives in Management*. 2019. Vol. 17 (2). P. 18–31.

31. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудоий розвиток в ХХІ столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна політика*. 2019. № 1 (35). С. 97–125.

32. Азьмук Н. А. Трансформація зайнятості при переході до цифрової економіки: глобальні виклики та стратегії адаптації. Київ : Знання, 2019. 335 с.

33. Digital Economy Report 2019 – Value Creation and Cap-ture: Implications for Developing Countries // Unctad, 2019. URL: [https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019\\_overview\\_ru.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/der2019_overview_ru.pdf)

34. Ринок праці 2019: ріст 20% і ажіотаж навколо податків // DOU, 2019. URL: <https://dou.ua/lenta/articles/jobs-and-trends-2019/?from=doufp>

35. Дацій О. І. Зростання якості життя як критерій дій української влади в умовах розвитку інформаційного суспільства / О. І. Дацій // Публічне урядування. – 2016. – № 4. – С. 93–100.

36. Україна 2030– країна з розвинутою цифровою економікою. Український Інститут майбутнього // ІМУ, 2018. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html#6-2-1>

37. Threats and opportunities from automation and robotisation // European Commission, 2020. URL: [https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments\\_en](https://ec.europa.eu/knowledge4policy/foresight/topic/changing-nature-work/new-technologies-automation-work-developments_en)
38. COVID-19 and world of work: Impacts and responses // ILO, 2020. URL: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_738742/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_738742/lang--en/index.htm)
39. Джига Т. Реформування сфери надання адміністративних послуг в контексті розбудови “сервісної” держави в Україні / Т. Джига // Актуальні проблеми державного управління. – 2014. – Вип. 3. – С. 70–73.
40. Длугош О. Досвід реформування закордонних служб зайнятості з метою підвищення задоволення клієнтів і забезпечення якості надання послуг / О. Длугош, В. Дмитрієв-Заруденко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 1. – С. 38–42.
41. Ляшенко В. І., Вишневський О. С. Цифрова модернізація економіки України як можливість проривного розвитку : монографія. Київ : ІЕПНАНУ, 2018. 252 с.
42. Josten C., Lordan G. Robots at Work: Automatable and Non-automatable Jobs // Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics / K. Zimmermann (eds.). Springer, Cham, 2020.
43. Mitra A., Sharma C. Employment Impact of Technologies in the Developing World // Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics / K. Zimmermann (eds.). Springer, Cham, 2020.
44. Vermeulen B., Pyka A., Saviotti P. P. Robots, Structural Change, and Employment: Future Scenarios // Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics / K. Zimmermann (eds.). Springer, Cham, 2020.
45. Поплавська О. М. Договірне регулювання соціально-трудоких відносин: проблеми, побудова нової моделі в умовах розвитку цифрової економіки. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*. Серія : Економіка і менеджмент. 2018. № 31. С. 81–84.

46. Войналович І.А Соціально-економічні ризики трансформації зайнятості в умовах цифрової економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://conf.ztu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/01/321.pdf>

47. Digital technologies and advanced analytics in PES// European Network of Public Employment Services, European Commission, 2019. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=20787&langId=en>

48. Dematerialisation of services in EU PES // European Network of Public Employment Services, European Commission, 2020. URL: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22954&langId=en>

49. Artificial intelligence in employment services - a mapping // Owlgroup, 2019. URL: <https://tem.fi/documents/1410877/15020328/Artificial+intelligence+in+employment+services+-+A+mapping/24844ede-0570-c8da-4ed3-c91ec25b8e76/Artificial+intelligence+in+employment+services+-+A+mapping.pdf>

50. Державна служба зайнятості як сервісна інституція : наук. доп. / [Джинчарадзе Н. Г., Баришніков В. М., Савченко Н. В.] ; за заг. ред. Р. В. Войтович. – Київ : ІПК ДСЗУ, 2018. – 34 с.

## 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:** Терещенко Ігор Віталійович

**Назва:** Терещенко.docx

**Координатор:** Карпенко Олександр Валентинович

**Підрозділ:** кафедра національної економіки та публічного управління

**Коефіцієнт подібності 1:**20.3

**Коефіцієнт подібності 2:**13.8

**Тривога:** 3

**Після аналізу Звіту подібності констатую наступне:**

виявлені в роботі запозичення є сумнівними 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 351/354**

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. тез наук. доп. наук. практ. конф. (Київ, 15 вересня 2022 р.). [Електронне видання]. – Київ : «ОФІС ЦИФРОВОГО ВРЯДУВАННЯ», 2022. – 140 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:**

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

**УДК 351/354**

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

**Терещенко Ігор Віталійович**

Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана

## **ЦИФРОВІЗАЦІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЗАХИСТУ ВІД БЕЗРОБІТТЯ**

У роботі сформовано ряд теоретичних, методичних і практичних положень щодо цифровізації процесів реалізації державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття. Основні результати дослідження знайшли відображення у висновках і пропозиціях в контексті визначених у роботі мети і завдань.

Ринок праці і сфера зайнятості є елементами національної економіки і включають в себе значно ширше коло питань, ніж тільки регулювання трудових відносин і працевлаштування безробітних. Ринок праці тісно переплітається з такими сферами як освіта, наука, інновації, соціальне страхування, підприємництво тощо.

Відповідно, питання трансформації державного управління у сфері зайнятості має розглядатися комплексно, з урахуванням процесів цифрової трансформації економіки та інших дотичних сфер.

У першому розділі здійснено аналіз нормативного та інституційного забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості. Визначено мету і принципи державної політики, спрямованої на зменшення рівня безробіття та забезпечення продуктивної зайнятості. Розглянуто статус і повноваження Державної служби зайнятості, як головного органу у цій сфері.

Проведений аналіз дає змогу стверджувати, що державна політика у сфері зайнятості та захисту від безробіття є комплексною, і передбачає достатній обсяг заходів, які можуть вживатися для формування збалансованого попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці.

Серед таких заходів можна виокремити наступні:

- державні і регіональні програми сприяння зайнятості;
- забезпечення фінансової підтримки для осіб, які втратили роботу, а також їх навчання і мотивування для успішної реінтеграції до трудового життя;
- програми організації громадських і тимчасових робіт, започаткування і розвитку власної справи;
- спеціальні програми підтримки ВПО, осіб з інвалідністю та інших вразливих категорій;

– фінансові і нефінансові інструменти стимулювання роботодавців до збереження існуючих і створення нових робочих місць, а також працевлаштування безробітних.

Також окреслено соціально-економічні наслідки російського вторгнення у лютому 2022 року, наведено законодавчі та організаційні новачки, спрямовані на подолання негативних наслідків війни.

Цифровізація державної політики у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття в Україні є актуальною у дослідницькому контексті, що підтверджує велика кількість наукових праць, присвячених цій тематиці.

Загалом автори, роботи яких були розглянуті при підготовці роботи, визначають такі важливі аспекти діджиталізації політики на ринку праці:

– надзвичайно висока актуальність серед роботодавців цифрових навичок працівників;

– швидкий розвиток цифрової економіки і як наслідок виникнення нових форм праці, які потребують відповідного врегулювання;

– заміщення праці людей новими технологіями (автоматизація, роботизація, штучний інтелект, тощо);

– застосування цифрових форм зайнятості для подолання кризових явищ (пандемія, війна).

Міжнародний досвід щодо цифровізації сфери зайнятості та захисту від безробіття свідчить, що питання цифровізації цієї сфери державного управління є вкрай актуальним.

Про це свідчить те, що багато організацій, відповідальних за реалізацію політики у цій сфері, розробляють «цифрові стратегії», які зосереджені на інтеграції та розширенні технологій у всій організації. Процес цифровізації послуг є широко поширеною практикою в усіх державних службах зайнятості. У цьому контексті цифровізація означає зменшення кількості матеріалів, необхідних для надання продукту чи послуги – по суті, робити більше з меншими витратами, і фундаментальним для досягнення цього є використання інформаційно-комунікаційних технологій у наданні послуг.

Більшість європейських служб зайнятості визначають необхідність володіння клієнтами певними цифровими компетенціями, для того, щоб вони могли отримувати послуги у цифровій формі.

Також можна зробити висновок, що цифрові технології, такі як штучний інтелект, все частіше стають інструментами ефективної реалізації функцій служб зайнятості. У сфері служб зайнятості штучний

інтелект використовується переважно для більш відповідного та ефективного підбору (метчінгу) працівників для роботодавців.

У другому розділі розглянуто особливості функціонування Єдиної інформаційно-аналітичної системи Державної служби зайнятості (ЄІАС), створеної з метою забезпечення:

- інформаційної підтримки реалізації державної політики у сфері зайнятості населення;
- створення цілісної системи інформаційної взаємодії державних органів влади, що здійснюють заходи щодо сприяння зайнятості населення;
- проведення моніторингу ринку праці, аналізу попиту та пропонування робочої сили;
- управління внутрішніми процесами ДСЗ.

ЄІАС ДСЗ розроблена з урахуванням складної 3-рівневої організаційної структури і територіального розташування великої кількості установ різного рівня підпорядкування. Забезпечується підтримка на 3-х рівнях (центр, область, район) всіх технологічних процесів Служби зайнятості (організація прийому та надання послуг громадянам, які шукають роботу, безробітним, взаємодія з роботодавцями, працевлаштування, профорієнтація, організація професійного навчання та громадських робіт, нарахування допомоги по безробіттю, взаємодія з державними органами, формування статистичної звітності тощо).

Структура ЄІАС ДСЗ є досить розгалуженою і дозволяє виконувати наступні функції:

- організація прийому громадян;
- реєстрація та надання послуг особам, які звернулися до центру зайнятості;
- надання послуг роботодавцям;
- організація громадських та інших тимчасових робіт;
- підбір підходящої роботи громадянам, видача направлення на роботу, реєстрація результату працевлаштування;
- нарахування, утримання та виплати безробітним;
- організація професійного навчання;
- обмін даними з державними установами та веб-ресурсами;
- статистика та аналітика.

За результатами проведеного дослідження у третьому розділі запропоновано наступні заходи та інструменти адаптації регулювання ринку праці в умовах переходу до цифрової економіки:

Законодавчі заходи - регламентація цифрових форм зайнятості; оновлення Класифікатора професій; регламентація трудових/бізнес

відносин на цифрових платформах; розробка системи захисту персональних даних; інструменти - сховища даних, хмарні технології, кібербезпека.

Організаційні заходи - впровадження цифрових технологій в діяльність державних інститутів; ідентифікація та моніторинг зайнятості у цифровій формі; цифрові засоби оподаткування; цифрова взаємодія між соціальними партнерами ринку праці; інструменти - цифрові платформи, AI, Big Data, блокчейн; digital twins.

Економічні заходи - пільгове оподаткування для створення нових цифрових робочих місць; фінансове стимулювання створення цифрових робочих місць; фінансове стимулювання розвитку цифрових компетенцій; інструменти - хмарні обчислення, сховища даних, платформи з пошуку роботи.

Освітні заходи - підтримка руху IT-волонтерства у сфері освіти з метою зменшення «цифрового розриву»; перекваліфікація та підвищення кваліфікації; інструменти - платформи онлайн-навчання.

Іншим важливим аспектом залишається налагодження взаємодії між різними державними реєстрами і базами даних. Для побудови ефективної цифрової екосистеми управління сферою зайнятості держава має володіти усіма наборами даних, які стосуються сфери праці, а також має бути налагоджений швидкий і зручний обмін цими даними.

У зв'язку з цим необхідно приділити увагу перш за все наступним питанням міжвідомчого обміну даними між Державною службою зайнятості та іншими органами і установами: з Міністерством фінансів України в частині превентивної верифікації виплат; з Міністерством соціальної політики України щодо малозабезпечених осіб, осіб з числа внутрішньо переміщених осіб, субсидіантів тощо; з Міністерством у справах ветеранів України, передача відомостей до Єдиного державного реєстру ветеранів війни; з Пенсійним фондом України в частині обміну даними з реєстру страхувальників і реєстру застрахованих осіб; інтеграція послуг із порталом Дія.

Іншим важливим інструментом, інтеграцію якого до процесу реалізації політики у сфері зайнятості за результатами дослідження пропонується розглянути, є Big Data. Інструмент Big Data дозволяє застосовувати дата майнінг і машинне навчання шляхом ідентифікації відповідних алгоритмів штучного інтелекту (наприклад, класифікація, прогнозування, регресія, кластеризація, фільтрація інформації) завдяки пошуку шаблонів у конкретній формі представлення на основі мети аналізу.

Big Data мають вирішальне значення для прогнозування навичок з двох причин. По-перше, великі дані, такі як ті, містяться у оголошеннях про вакансії в Інтернеті, є єдиним джерелом детальної інформації про навички, яких потребують роботодавці. По-друге, попит на навички може відрізнятися залежно від професій, сектора та регіону. Щоб відстежувати ці варіації, необхідно мати дуже детальні дані, які можна отримати лише за допомогою великих даних.

Процес впровадження інструменту Big Data в Україні передбачає реалізацію наступних етапів:

- загальне попереднє дослідження веб-сайтів: воно охоплює багато ключових питань, таких як використання онлайн-вакансій роботодавцями та шукачами роботи (це важливо для оцінки репрезентативності та достовірності даних) і загальний місцевий сценарій;

- методологія відбору джерел: після попереднього дослідження потрібно вирішити, чи хочемо ми брати до уваги всі види джерел, чи існують критерії виключення;

- розрахунок рейтингу та вибір джерел: розрахунок рейтингу може бути дуже складною статистичною моделлю або простою моделлю, яка враховує необхідні змінні, щоб веб-сайти без цих атрибутів автоматично виключалися; результатом ранжування має бути список найбільш значущих джерел: на цьому етапі рішення про те, чи розглядати їх усі, чи зробити вибір, має прийматися на основі продуктивності.

В контексті впровадження цифрових послуг у сфері зайнятості населення та захисту від безробіття на базі Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості перш за все необхідно звернути увагу на два основні аспекти: нормативне і технічне забезпечення можливості цифровізації послуг, які передбачені чинним законодавством, однак наразі не передбачають можливість отримання їх в цифровій формі, і цифровізацію послуг Державної служби зайнятості, які надаються різним групам клієнтів при реалізації політики зайнятості.

Пропозиції щодо послуг у сфері зайнятості, які наразі надаються оффлайн, однак можуть бути оцифровані і надаватися значно ефективніше:

- подання заяви на реєстрацію, перереєстрацію в якості безробітного та отримання допомоги по безробіттю засобами порталу Дія;

- подання пакету документів з підтвердження результатів неформального навчання;

- послуга з видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці;
- подання роботодавцем заявок на підбір персоналу;
- подання звітності про кількість працевлаштованих громадян суб'єктами господарювання, які надають послуги з посередництва у працевлаштуванні;
- подання звітності про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці;
- видача, скасування, продовження строку дії, внесення змін до дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в Україні;
- подання заяви від роботодавця на компенсацію ЄСВ;
- подання заяви від роботодавця або фізичної особи - підприємця, яка є застрахованою особою, на отримання допомоги по частковому безробіттю.

Також розроблено пропозиції щодо вдосконалення існуючої інформаційної системи ДСЗ в частині покращення функціоналу електронного кабінету безробітного, електронного кабінету шукача роботи та електронного кабінету роботодавця для сприяння ефективному цифровому сервісу.

---

**Дрозд Іван Павлович**

Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана

**«СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ  
ІНТЕГРАЛЬНОЇ СПРОМОЖНОСТІ РОЗВИТКУ  
ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД»**

Визначено теоретичні та практичні засади стратегічного управління в забезпеченні інтегральної спроможності розвитку територіальних громад в Україні, розроблено рекомендації щодо удосконалення цього процесу. У результаті проведеного дослідження на основі поставлених завдань сформульовано такі висновки.

З'ясовано сутність інтегральної спроможності територіальних громад. Зазначено, що інтегральна спроможність територіальних громад – це наявність умов таких як фінансових, кадрових, інфраструктурних, на основі котрих у процесі функціонування громади визначається здатність територіального утворення надавати публічні

---

## ЗМІСТ

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