

С. П. Ланська
Д. В. Воскобойник

ЦИФРОВІЗАЦІЙНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ: ВПЛИВ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Статтю присвячено комплексній оцінці проявів цифровізаційних трансформацій державного регулювання зайнятості населення з урахуванням впливу глобалізації.

Визначено основні компоненти впливу глобалізаційних процесів на цифровізаційні зміни державної політики регулювання зайнятості. Зроблено висновок щодо трансформації змісту концепції «державного регулювання зайнятості».

Проаналізовано основні складові систем державного регулювання зайнятості та ринку праці в ЄС, США, Канаді й Україні, акцентовано увагу, що цифрова трансформація економіки є каталізатором модернізації державної політики у сфері праці.

Досліджено основні трансформаційні зміни, зумовлені впровадженням цифрових технологій у сфері регулювання зайнятості в Україні, визначено основні наслідки використання відповідних електронних сервісів. Виокремлено й охарактеризовано етапи процесу цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні.

Акцентовано увагу на викликах імплементації цифрових трансформацій в Україні. Визначено пріоритетні напрями актуалізації державного регулювання зайнятості населення України в контексті адаптації до цифрового вектору розвитку національної економіки в умовах нестабільності.

Ключові слова: цифровізація, зайнятість, глобалізація, державне регулювання зайнятості, трансформація, трудові ресурсні потоки, ринок праці, міжнародний ринок праці.

DOI 10.34079/2226-2822-2024-14-28-117-129

Постановка проблеми у загальному вигляді та зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Цифрові трансформації докорінно змінюють структуру міжнародного ринку праці в умовах посилення глобалізаційних процесів, створюючи нові виклики й відкриваючи нові можливості для держав у сфері регулювання зайнятості. У цих умовах різні країни відчувають необхідність перегляду й оновлення власних політик щодо трудових ресурсного забезпечення у відповідь на цифрові зрушення – з метою підвищення гнучкості інституцій, стимулювання адаптації людських ресурсів і забезпечення соціальної стабільності. Вивчення цих змін є актуальним для формування ефективних державних механізмів управління зайнятістю у цифровій економіці, що інтегрується в глобальну економічну систему. Особливої актуальності зазначена проблематика набула для України: в умовах воєнного часу та очікуваного післявоєнного відновлення адаптація політики державного регулювання зайнятості населення до змін є критично важливою для забезпечення сталого економічного розвитку, враховуючи специфіку українського ринку праці, євроінтеграційні прагнення та впливи глобалізації. Невідкладність вирішення цих питань зумовлена доцільністю швидкого реагування на динамічні зміни та формування сприятливих умов для відновлення та модернізації національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В умовах поширення цифровізаційних трансформацій у глобалізованій економіці протягом останніх років посиленою залишається увага вчених-економістів до процесів та наслідків впровадження сучасних інформаційно-комунікаційних технологій у сферу трудової діяльності, взаємодії між її

учасниками в нових умовах міжнародного ринку праці, а також впливу глобалізації й цифровізації на конкурентоспроможність людських ресурсів. Питанням оцінки впливу цифрових технологій на сферу зайнятості населення присвячені роботи українських науковців Н. Азьмук, О. Герасименко, А. Колота, М. Семикіної, О. Новікової, І. Петрової, С. Туль та ін. Серед іноземних науковців, які є експертами у сфері дослідження цифровізації та її впливу на ринок праці, варто виділити Д. Аутора, Ж.-Ф. Деранті, Д. Дорна, Т. Корбіна, С. Крауса, В. Лехдонвірта. Трансформації міжнародного ринку праці під впливом глобалізації досліджено в роботах О. Булатової, С. Калініної, Ю. Коровчука, Л. Лісогор, Л. Михайлишин та ін.

Фактично зростання уваги науковців та дослідників до впливу цифровізації на ринок праці та, зокрема, трансформації інструментів регулювання зайнятості населення характерно для всіх регіонів і країн світу. Разом із тим, в Україні на сучасному етапі розвитку економіки існує особлива потреба у поглибленому науковому аналізі поширення цифровізаційних зрушень і трансформаційних змін в сфері зайнятості, а також в адаптації державного регулювання зайнятості до умов цифрової трансформації та економічної нестабільності.

Метою статті є дослідження впливу глобалізаційних процесів на цифровізаційні трансформації державної регулювання зайнятості в цілому та в контексті України.

Виклад основного матеріалу. Глобалізація є якісно новим етапом розвитку процесу інтернаціоналізації економічних, політичних, культурних, правових та інших аспектів суспільного життя, коли взаємозалежність національних соціумів досягла такого рівня, який зумовлює кардинальні зміни усього світового суспільства, перетворення його в єдиний організм (Калініна, Булатова, Кушнарєнко та Савченко, 2022).

Упродовж останніх двох десятиліть глобалізація виступає не лише як економічне явище, але як багаторівнева трансформація соціально-інституційних механізмів, що зумовлює глибокі зміни в структурі зайнятості, способах організації праці та парадигмах державного регулювання. Під впливом глобальних технологічних, комунікаційних та фінансових інтеграційних процесів цифровізація поступово еволюціонувала з інструментального ресурсу до ключової системної передумови модернізації державної політики у сфері зайнятості.

Перш за все, глобалізація створила структурні передумови для перегляду функціональної ролі держави як регулятора ринку праці. Поширення платформної економіки, дистанційної зайнятості, гіг-праці та цифрової мобільності робочої сили трансформує традиційні інституційні моделі зайнятості, засновані на локальній правовій юрисдикції та формальній трудовій угоді (De Stefano, 2016; ILO, 2021). У відповідь на ці зміни уряди змушені інтегрувати інноваційні цифрові рішення в державну політику зайнятості з метою збереження ефективності регуляторного впливу в транснаціональному середовищі.

Згідно з висновками дослідження В. Лехдонвірта (Lehdonvirta, 2022), сьогодні цифрові платформи формують нові ринки праці, які не підпорядковуються традиційним методам державного контролю. Цей виклик актуалізує необхідність уніфікації цифрових стандартів, транснаціонального обміну даними, та формування гнучких інституційних інтерфейсів між державними службами зайнятості, що передбачає запровадження таких технологій як електронні реєстри, цифрові профілі безробітних, алгоритмічний підбір вакансій та Big Data-аналітика для прогнозування попиту на робочу силу (Autor, Mindell and Reynolds, 2022; OECD, 2023).

Крім того, глобалізація підвищує конкуренцію між державами за висококваліфіковану робочу силу, що стимулює країни розробляти відкриті, мобільно-адаптовані, користувацькі цифрові сервіси зайнятості. Це підтверджується досвідом Канади, де створення інтегрованих цифрових платформ (наприклад, *Job Bank* та *Labour Market Information Council*) забезпечує не лише індивідуалізовану підтримку шукачів

роботи, але й формує аналітичну базу для стратегічного планування ринку праці в режимі реального часу (LMIC, 2022).

Водночас, глобалізація підвищує залежність національних ринків праці від світових технологічних стандартів, що змушує держави гармонізувати свої цифрові рішення із загальносвітовими рамками кібербезпеки, обміну персональними даними, етичного використання AI-інструментів у сфері трудових відносин (European Commission, 2020; ILO, 2021). У цьому контексті цифровізація державного управління зайнятістю стає не лише інструментом оптимізації державних послуг, а й складовою геоекономічної конкуренції держав.

Таким чином, глобалізація прискорює цифрові трансформації державної політики у сфері зайнятості, а також формує вектори її змістовного оновлення: від реактивного реагування на зміни до стратегічного цифрового дизайну національних політик, зорієнтованих на адаптацію до мінливої, глобально інтегрованої економіки праці. У такому контексті трансформується й сама концепція «державного регулювання зайнятості», яка в сучасних умовах набула нових форм і функціонального змісту, що проявляється у різних національних системах в залежності від особливостей – інституційних, соціально-економічних тощо.

Ця концепція, широко застосовується як у теоретичних дослідженнях, так і в державному управлінні, має відмінності в реалізації залежно від геополітичного контексту. Зокрема, у країнах Європейського Союзу політика зайнятості розглядається як інтегрований елемент соціальної політики, що «впроваджується... для покращення життя громадян... сприяє створенню робочих місць, трудовій інтеграції, інклюзивному зростанню... підтримує соціальний діалог, справедливі умови праці, соціальний захист та участь на ринку праці» (European Commission, n.d.). Європейська Комісія впроваджує різноманітні політики для вирішення питань зайнятості та соціальних питань в ЄС, спрямовані на покращення життя громадян, що поділені за соціальними категоріями або сферами, зокрема: щодо можливостей працевлаштування молоді (*The Youth Guarantee; Youth Employment Initiative*), щодо працевлаштування осіб з інвалідністю (*Employment Equality Directive*), щодо професійного навчання (*European Alliance for Apprenticeships*), щодо розвитку соціальної економіки (*Social Economy Action Plan*) та ін. (European Commission, n.d.). Зокрема, М. Кох у своєму дослідженні зазначає, що в європейському регулюванні зайнятості «держава формує трудові відносини... як роботодавець, як законодавець, як гарант трудових прав та процедурний регулятор..., та перейшла від управління та законодавчого регулювання до управління й консультування» (Koch, 2008).

У Канаді регулювання зайнятості відбувається за багаторівневою моделлю: на федеральному рівні забезпечується стратегічна координація в ключових галузях, тоді як провінції і території формують *регіонально адаптовану політику*, яку доповнюють механізмами контролю, включно із запобіганням дискримінації. Ця структура ґрунтується на положеннях Конституції Канади, які делегують провінціям повноваження у сфері праці та зайнятості, що обумовлює регіональні відмінності законодавства, стандартів і програм, відображаючи унікальні економічні, демографічні й соціокультурні особливості кожної провінції (WUSC, n.d.).

У контексті глобалізації та цифровізації канадський досвід ілюструє стратегічний перехід до мобільності працівників і цифрових сервісів зайнятості. Зокрема, *Банк вакансій (Job Bank)* – національний онлайн-портал, який накопичує вакансії та пропозиції праці з різних провінцій і територій, містить інструменти профорієнтації, пошуку за геолокацією, підписку на сповіщення, а також демонструє інтеграцію локальних рішень у єдину цифрову екосистему (Job Bank, n.d.). Крім того, *Радою з питань інформації про ринок праці (Labour Market Information Council (LMIC))* у партнерстві із *Центром навичок майбутнього (Future Skills Centre)* створено цифровий

Центр обробки даних (Data Hub) – хмарне сховище з інтерфейсом прикладного програмування, що централізує й уніфікує інформацію про ринок праці з різних рівнів управління. Ця платформа дає можливість створювати інтерфейси для користувачів з аналітичними панелями, AI-рішеннями для перевірки вакансій та інструментами підвищення цифрової мобільності працівників (LMIC, n.d.).

Таким чином, поєднання делегованого провінційного підходу з централізованим цифровим інструментарієм забезпечує Канаді високий рівень адаптивності: федеральні ініціативи гарантують узгоджену інформаційну базу та доступні сервіси, а провінції отримують інструменти для алгоритмічної підтримки зайнятості, що враховують місцеві економічні пріоритети.

У США регулювання зайнятості також є комбінованою системою: вирішення питань працевлаштування здійснюється на державному рівні (штатами) у рамках загальної федеральної правової системи. Федеративна система регулювання зайнятості комбінує дію федеральних агентств – Міністерства праці США (*U.S. Department of Labor (DOL)*), Комісії з рівних можливостей працевлаштування (*Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)*), Адміністрації з охорони праці та гігієни праці (*Occupational Safety and Health Administration (OSHA)*) та власних Департаментів праці або бюро у кожному штаті, що контролюють застосування місцевих трудових стандартів щодо мінімальних зарплат, захисту від безробіття тощо, а також дотримання законодавства (USAGov, n.d.). Трудове законодавство є поєднанням законів на рівні держави та штатів, причому штати часто мають власні правила, що забезпечують додатковий захист працівників понад федеральні стандарти. Це означає, що роботодавці мають дотримуватися як федеральних законів, так і законів штатів, а іноді навіть місцевих постанов, залежно від конкретної ситуації та місця розташування робочого місця (U.S. Department of Labor, n.d.).

Трудові відносини у Сполучених Штатах Америки значно менше регулюються, ніж в інших країнах. За винятком деяких гарантій заробітної плати та робочого часу, а також заборони дискримінації, сторони трудових відносин у США, як правило, можуть вільно домовлятися та встановлювати умови своїх відносин (L&E Global, 2024).

В Україні, відповідно до національного законодавства, державне регулювання зайнятості розуміється як «формування і реалізація державної політики у сфері зайнятості населення з метою створення умов для забезпечення повної та продуктивної вільно обраної зайнятості і соціального захисту в разі настання безробіття» (Закон України Про зайнятість населення, 2012).

При цьому «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» (Закон України Про зайнятість населення, 2012) – Державна служба зайнятості України (ДСЗУ). Окрім ДСЗУ «формування та реалізацію державної політики у сфері зайнятості населення забезпечують у межах своїх повноважень Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, інші центральні органи виконавчої влади, Верховна Рада Автономної Республіки Крим та Рада міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві державні адміністрації, органи місцевого самоврядування» (Закон України Про зайнятість населення, 2012).

Фактично система державного регулювання зайнятості населення в Україні являє собою багатоаспектний механізм, спрямований на забезпечення ефективного функціонування ринку праці, створення умов для реалізації права громадян на працю та мінімізацію безробіття. Її функціонування ґрунтується на засадах соціальної держави та ринкової економіки, адаптуючись до викликів і потреб сучасності.

У цьому контексті важливо відзначити, що трансформація суспільно-економічного середовища, зокрема в умовах динамічних змін в державі та на ринку праці, вимагає не лише нормативно-організаційного вдосконалення адаптаційних механізмів державного

регулювання зайнятості в Україні, а й запровадження інноваційних підходів до його реалізації. Серед ключових чинників, які зумовлюють необхідність переосмислення інституційного інструментарію регулювання, слід виокремити зростаючу складність структурних змін у сфері зайнятості населення, зміни щодо мобільності й спрямованості трудоресурсних потоків, зміщення акцентів у бік гнучких форм праці та зростання ролі неформального сектору. Водночас, цифрова трансформація економіки, що набула особливого прискорення у посткризовий та воєнний періоди, виступає каталізатором модернізації державної політики у сфері праці.

З огляду на вищезазначене, актуальною є потреба системного впровадження та поширення цифрових технологій у сфері регулювання зайнятості як умови підвищення її ефективності, прозорості й адаптивності до нових викликів. Цифровізація не лише розширює можливості органів державної влади у сфері моніторингу, прогнозування та формування політики зайнятості населення, але й сприяє більш активному залученню громадян до формальних сегментів ринку праці, підвищенню доступності державних сервісів та зменшенню інформаційної асиметрії між учасниками ринку. Таким чином, цифровізація є не просто інструментом, а стратегічним напрямом оновлення системи державного регулювання зайнятості в умовах післявоєнної відбудови України.

Станом на сьогоднішній день можна стверджувати, що цифровізація вже суттєво вплинула на систему державного регулювання зайнятості в Україні, трансформуючи її складові, інструменти та принципи функціонування. Ці зміни відбуваються нерівномірно, проте їхній вплив є всеосяжним і потребує подальшої адаптації.

Розглянемо основні зміни, що вже є реалізованими на загальнонаціональному рівні. По-перше, впроваджено електронні сервіси Державної служби зайнятості України:

- *електронний кабінет роботодавця* : можна зареєструватись в електронному кабінеті (<https://dcz.gov.ua/employer>) для взаємодії зі службою зайнятості – подавати звіти про вакансії, отримувати інформацію про шукачів роботи або дозволи на застосування праці іноземців та осіб без громадянства та ін.;

- *електронний кабінет шукача роботи* : громадяни можуть реєструватись (<https://dcz.gov.ua/people>) як безробітні, подавати заяви на призначення допомоги по безробіттю, отримувати консультації, переглядати вакансії, подавати резюме;

- *онлайн-платформи та застосунки для пошуку роботи* : ДСЗУ розвиває власні електронні бази вакансій (зокрема, розділ «Шукаю роботу» на сайті Державного центру зайнятості (<https://old.dcz.gov.ua/userSearch/vacancy>);

- *онлайн-навчання та перекваліфікація* : ДСЗУ пропонує доступ до дистанційних освітніх платформ і курсів, що дозволяють безробітним отримувати нові навички та підвищувати кваліфікацію, не прив'язуючись до фізичного місця навчання – зокрема, на Платформі онлайн-навчання Державної служби зайнятості (<https://eosvita.dcz.gov.ua/>);

- *онлайн-профорієнтація та кар'єрне консультування* : доступним є сервіс Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри (<https://profi.dcz.gov.ua/>), що надає можливість отримати послуги щодо вибору (зміни) професії, майбутнього напрямку професійного навчання, визначенні схильності до підприємницької діяльності, оцінки власних здібностей та навичок (soft skills), а також саморозвитку та ін.

По-друге, підвищується рівень інтеграції інформаційних систем ДСЗУ з іншими державними реєстрами (Єдиний державний демографічний реєстр, Пенсійний фонд України, Державна податкова служба України), що дозволяє прискорити перевірку даних, зменшити кількість необхідних документів від громадян та запобігти зловживанням.

По-третє, пришвидшується автоматизація й оптимізація внутрішніх процесів ДСЗУ та інших державних органів, що стосуються вирішення питань зайнятості населення, – поглиблюється цифровізація документообігу (paperless), впровадження CRM-систем для

управління взаємодією з клієнтами, що прискорює обробку запитів та підвищує ефективність роботи.

Наслідками використання електронних сервісів є суттєве зменшення навантаження на центри зайнятості в містах та регіонах в режимі контактного спілкування, подолання надмірного обсягу паперового документообігу, зниження рівня обмеженості доступу до інформації щодо стану ринку праці, можливостей працевлаштування, професійного навчання (перенавчання) тощо.

Фактично цифровізаційні трансформації в політиці державного регулювання зайнятості населення в Україні є невід'ємною складовою загальної стратегії цифровізації держави, що інтенсифікувалася протягом останнього десятиліття, особливо після 2019 року. Цей процес не є лінійним – можна виділити кілька періодів, що характеризуються певними пріоритетами, досягненнями щодо впровадження ключових ініціатив та подоланням відповідних викликів на шляху імплементації.

На наш погляд, процес цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні можна умовно поділити на чотири етапи:

Етап I – Автоматизація обліку та створення Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості (ЄІАС ДСЗУ), до 2019 р.: відповідно до Постанови Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття від 30.11.2016 № 124 (Постанова Про Програму розвитку Єдиної інформаційно-аналітичної системи, 2016) на ранніх етапах Державна служба зайнятості України впроваджувала Первісну інформаційно-аналітичну систему (ЄІАС), що дозволило централізовано вести облік безробітних, вакансій та виплат, хоча обмін даними здійснювався через регіональні сервери.

Етап II – Перехід до електронного документообігу й обліку, 2019-2020 рр.: ДСЗУ активно переходить до роботи з електронними картками зареєстрованих громадян, шаблонами заявника та документами у цифровому форматі, що формує основу для подальшої інтеграції в єдину соціальну цифрову екосистему; з'явилися особисті кабінети шукачів та роботодавців у межах платформи ДСЗУ (Запорізький обласний центр зайнятості, 2019).

Етап III – Інтеграція з «Дія» та запуск онлайн послуг, 2020-2022 рр.: з березня 2020 р. ДСЗУ долучилася до сервісу «Дія», забезпечивши можливість реєстрації безробітного та отримання статусу без відвідування Центру зайнятості (Дніпропетровський обласний центр зайнятості, 2021), можливим стало використання цифрових документів, які є в мобільному застосунку «Дія», під час реєстрації та відвідування центру зайнятості (Державний центр зайнятості, 2022).

Етап IV – Перетворення ДСЗУ в сучасний цифровий сервіс (з 2022 р.): у межах стратегії ДСЗУ на 2022-2024 роки передбачено «перетворення служби в сучасний цифровий сервіс, де одним із напрямів є розвиток наукових підходів до аналізу та прогнозування ринку праці, а також оптимізація внутрішніх технологічних процесів» (Постанова Про схвалення проєкту Стратегії розвитку, 2022), вже з'явився окремий мобільний застосунок, що дозволяє подавати заявки на навчання, бачити вакансії, записуватися на прийом та переходити з offline до online-взаємодії (Державний центр зайнятості, 2024).

Беззаперечно, в рамках перетворення ДСЗУ в сучасний цифровий сервіс очікуваним є використання аналітичних моделей та великих даних для управління політикою зайнятості, зокрема щодо прогнозування ринку праці, а також впровадження AI інновацій щодо цифрових профілів, адаптивних сервісів щодо підбору вакансій тощо. Хоча у Стратегії розвитку ДСЗУ поки що немає публічної інформації про більш детальні рішення з цифрових профілів, AI-match або smart-matching, але стратегічний фокус на «цифровому сервісі», «наукових підходах до аналізу та прогнозування ринку праці» та

«оптимізації технологічних процесів» дозволяє очікувати на готовність до впровадження таких інструментів.

Систематизацію етапів процесу цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні наведено в табл. 1.

Таблиця 1

Етапи процесу цифровізації державного регулювання зайнятості в Україні

Етап	Роки	Характеристика	Основні інновації
I	до 2019 р.	Автоматизація обліку та створення Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості	ЄІАС ДСЗУ, централізація обліку
II	2019–2020 рр.	Перехід до електронного документообігу й обліку	Електронні персональні картки, документообіг
III	2020–2022 рр.	Інтеграція з «Дія» та запуск онлайн послуг	Інтеграція з «Дія», онлайн-реєстрація статусу безробітного
IV	з 2022 р.	Перетворення ДСЗУ в сучасний цифровий сервіс, поява електронних кабінетів та мобільних аплікацій	Е-кабінети, подача заявок онлайн, мобільний застосунок «Державна служба зайнятості»

Незважаючи на значні досягнення щодо цифрових трансформації у сфері зайнятості населення в Україні, наявною є низка значущих викликів, серед яких необхідно виділити наступні:

1) *цифровий розрив* – значна частина населення, зокрема у сільській місцевості, люди старшого віку, а також ті, хто не мав доступу до сучасних технологій або освіти, мають низький рівень цифрової грамотності, що ускладнює або унеможливорює для них повноцінне користування онлайн-сервісами; наслідком є ризик виключення з ринку праці тих, хто не може адаптуватися до цифрових інструментів, а також посилення нерівності між суб'єктами ринку праці;

2) *кібербезпека та захист персональних даних* – зі зростанням обсягів оцифрованих даних та залежності від онлайн-систем зростають ризики кібератак, витоків даних та несанкціонованого доступу; як наслідок, виникає загроза приватності громадян, підрив довіри до державних цифрових послуг (особливо актуальним цей виклик є в умовах війни);

3) *адаптація законодавства та нормативної бази* – розвиток цифрових технологій та нових форм зайнятості (гіг-економіка, дистанційна праця тощо) випереджає нормотворчу діяльність і чинне законодавство не повною мірою адекватно регулює ці відносини, внаслідок чого виникають правова невизначеність для працівників та роботодавців, проблеми із соціальним захистом, оподаткуванням, захистом трудових прав у нових умовах тощо;

4) *недостатність фінансування та кадрового потенціалу* – для повноцінної цифровізації необхідними є значні інвестиції у технологічну інфраструктуру, програмне забезпечення та навчання персоналу; крім того, не завжди вистачає кваліфікованих ІТ-фахівців у державному секторі; як наслідок, може спостерігатись сповільнення темпів цифровізації, продовжуватись використання застарілих технологій, знижуватись ефективність впроваджених рішень;

5) *недосконала якість та функціонал електронних сервісів* – деякі електронні сервіси можуть бути не завжди інтуїтивно зрозумілими, мати технічні помилки, неповний функціонал або неадекватну підтримку користувачів, що може призводити до

низької довіри користувачів, відмови від використання онлайн-послуг, збереження потреби у фізичних зверненнях;

б) *соціально-економічні наслідки війни* – повномасштабна війна в країні значною мірою ускладнює процеси цифровізації через руйнування інфраструктури, міграцію населення, кібератаки та переорієнтацію бюджетних ресурсів (хоча водночас, саме війна прискорила розвиток деяких онлайн-сервісів як відповідь на надзвичайну ситуацію); все це зумовлює необхідність швидкої адаптації цифрових послуг до умов переміщення людей, відновлення інфраструктури, забезпечення безперервності сервісів під час воєнного стану.

Попри ці виклики, Україна демонструє значний прогрес у цифровізації сфери регулювання зайнятості, що є свідченням її стратегічного значення для стійкості та подальшого розвитку держави. На сьогодні беззаперечною є незворотність та всеосяжність цифрових трансформацій, оскільки цифровізація вже є не окремим напрямком, а інтегрованим чинником, що значною мірою переформатовує ринок праці та вимагає якісної перебудови системи державного регулювання зайнятості. В Україні динаміка цього процесу суттєво посилилася внаслідок пандемії COVID-19 і повномасштабної війни, що трансформувало цифровізацію у ключовий стратегічний напрям для підтримання функціонування держави та стабільності її економічної системи.

Успішна імплементація подальших цифрових трансформацій вимагатиме комплексного підходу, що включатиме технологічні інновації, законодавчі зміни, інвестиції в людський капітал та ефективну співпрацю між усіма зацікавленими сторонами. Крім того, має продовжуватись і поглиблюватись трансформація ролі Державної служби зайнятості – в умовах цифрової економіки ДСЗУ має еволюціонувати від переважно адміністративного органу до інноваційного центру компетенцій, що надає проактивні, персоналізовані послуги, засновані на використанні найсучасніших технологій, зокрема щодо цифрових профілів, адаптивних сервісів із захистом персональних даних, а також активно співпрацює з приватним сектором та освітніми установами.

Серед інших пріоритетних напрямів актуалізації політики державного регулювання зайнятості населення в Україні в контексті адаптації до цифрового вектору розвитку національної економіки в умовах нестабільності необхідно зазначити наступні:

- *посилення кібербезпеки та захисту даних*: інвестування у захищену цифрову інфраструктуру, проведення регулярних аудитів безпеки систем та навчання персоналу правилам кібергігієни та реагування на інциденти; забезпечення стійкості цифрових послуг в умовах воєнного стану через створення резервних копій даних та альтернативних каналів доступу;

- *підвищення рівня цифрової грамотності населення*: подолання цифрового розриву через проведення інформаційних кампаній та здійснення цілеспрямованих програм навчання з питань користування цифровими сервісами, розвиток цифрових компетентностей щодо використання Big Data й AI;

- *актуалізація нормативно-правової бази*: регулювання нових форм зайнятості, стимулювання дистанційної та гібридної роботи, адаптація до стандартів ЄС щодо захисту персональних даних (GDPR), використання штучного інтелекту та електронного документообігу;

- *розвиток системи професійного навчання та перекваліфікації*: державна підтримка навчання протягом життя, поглиблення взаємодії з роботодавцями для визначення актуальних потреб у навичках та адаптації освітніх програм, масштабування онлайн-освіти;

- *прискорення розвитку інклюзивних цифрових сервісів*: доопрацювання та розширення функціоналу електронних сервісів ДСЗУ, інвестування у забезпечення цифрової інклюзивності (для осіб з інвалідністю, людей старшого віку, надання

альтернативних каналів доступу до послуг для тих, хто не має доступу до інтернету або гаджетів та ін.).

Досягненню цих стратегічних пріоритетів може сприяти адаптація відповідного міжнародного досвіду. Зокрема, досвід країн ЄС демонструє ефективні моделі цифровізації політики регулювання зайнятості, що базуються на клієнтоорієнтованості, використанні даних, онлайн-навчанні та регулюванні нових форм зайнятості. Україна має потенціал для адаптації цих моделей, але з обов'язковим урахуванням власних унікальних обставин, включаючи наслідки війни, регіональні диспропорції та соціодемографічні трансформації. Така тематика потребує детального дослідження.

Реалізація запропонованих стратегічних орієнтирів у сфері зайнятості в умовах цифрової економіки створить можливості для України не лише щодо оновлення механізмів державного регулювання ринку праці відповідно до актуальних викликів глобалізованого ринку, а й щодо забезпечення динамічного розвитку людського капіталу, прискорення післявоєнної економічної відбудови та зміцнення позицій у європейському й міжнародному просторі трудових ресурсів.

При цьому глобалізація виступає не лише зовнішнім тиском, а й каталізатором для внутрішніх інституційних змін, що стимулюють перехід від фрагментарного адміністрування до цифровізаційно орієнтованого управління ринком праці. Універсальність підходів до цифрової інфраструктури, зростання транснаціональної мобільності робочої сили, стандартизація інформаційних потоків та імплементація найкращих міжнародних практик – все це сприяє формуванню якісно нової парадигми державного регулювання трудових ресурсів. Таким чином, глобалізація на фоні ускладнення контекстів, в яких формуються політики зайнятості країн, надає інструменти та імпульси для їх стратегічного оновлення.

Висновки. У статті досліджено підходи до визначення сутності державного регулювання зайнятості в різних країнах порівняно з Україною, визначено провідні напрями трансформації державної політики зайнятості, враховуючи як універсальні глобальні тенденції, так і національні інституційно-економічні особливості. Проаналізовано зміст комплексу цифровізаційних трансформацій у політиці державного регулювання зайнятості населення в Україні, визначено ключові складові змін, відповідні етапи, досягнення, а також системні виклики щодо їх імплементації. Акцентовано увагу на напрямках модернізації політики зайнятості населення в Україні та її адаптації до реалій цифрової економіки та післявоєнного відновлення країни. Зокрема визначено доцільність поглибленого дослідження питань адаптації міжнародного досвіду щодо впровадження ефективних моделей цифровізації політики регулювання зайнятості населення.

Бібліографічний список

- Державний центр зайнятості, 2022. *Цифрова доступність: Служба зайнятості долучилася до «Diia Summit»* [онлайн]. Доступно: <<https://old.dcz.gov.ua/novyna/cyfrova-dostupnist-sluzhba-zaynyatosti-doluchylasya-do-diia-summit>> [Дата звернення 11.12.2024]
- Державний центр зайнятості, 2024. *Служба зайнятості тепер в смартфоні: запустили мобільний застосунок* [онлайн]. Доступно: <<https://dcz.gov.ua/news/singlenews/578>> [Дата звернення 11.12.2024]
- Дніпропетровський обласний центр зайнятості, 2021. *Діджиталізація послуг служби зайнятості*. [онлайн]. Доступно: <<https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/didzhytalizaciya-poslug-sluzhby-zaynyatosti>> [Дата звернення 11.12.2024]
- Закон України Про зайнятість населення № 5067-VI, 2012. *Верховна Рада України*. [онлайн]. Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>> [Дата звернення 11.12.2024]

- Запорізький обласний центр зайнятості, 2019. *Запрошуємо роботодавців скористатись Електронним кабінетом* [онлайн]. Доступно: <<https://zap.dcz.gov.ua/novyna/zaproshuyemo-robotodavciv-skorystatys-elektronnym-kabinetom>> [Дата звернення 11.12.2024]
- Калініна, С. П., Булатова, О. В., Кушнарєнко, О. П. та Савченко, Е. О., 2022. Розвиток світового ринку праці в умовах глобалізації: трансформаційний дискурс. Монографія. Вінниця : ТВОРИ, 2022. 221 с.
- Постанова Про Програму розвитку Єдиної інформаційно-аналітичної системи державної служби зайнятості на 2017-2018 роки № 124, 2016. *Верховна Рада України*. [онлайн]. Доступно: <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124568-16#Text>> [Дата звернення 11.12.2024]
- Постанова Про схвалення проєкту Стратегії розвитку державної служби зайнятості на 2022-2024 роки № 39, 2022. *Державна служба зайнятості України*. [онлайн]. Доступно: <https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/postanova_no_39_rotation.pdf> [Дата звернення 11.12.2024]
- Autor, D., Mindell, D. and Reynolds, E., 2022. *The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines*. MIT Press. DOI:10.7551/mitpress/14109.001.0001
- De Stefano, V., 2016. *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the «Gig-Economy»*. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71. [online] Available at: <<https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig>> [Accessed 11 December 2024].
- European Commission, 2020. *White Paper on Artificial Intelligence – A European approach to excellence and trust*. [online] Available at: <https://commission.europa.eu/publications/white-paper-artificial-intelligence-european-approach-excellence-and-trust_en> [Accessed 11 December 2024].
- European Commission, n.d. *EU employment policies*. [online] Available at: <https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies_en> [Accessed 11 December 2024].
- ILO, 2021. *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva. [online] Available at: <<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>> [Accessed 11 December 2024].
- Job Bank, n.d. Your career starts here *Government of Canada*. [online] Available at: <<https://www.jobbank.gc.ca/aboutus>>
- Koch, M., 2008. *The State in European Employment Regulation*. *Revue Dintegration Europeenne*, 30(2), 255-272.
- L&E Global, 2024. *Employment Law Overview USA* [online] Available at: <<https://leglobal.law/countries/usa/employment-law/employment-law-overview-usa/>> [Accessed 14 December 2024].
- Lehdonvirta, V., 2022. *Cloud Empires: How Digital Platforms Are Overtaking the State and How We Can Regain Control*. MIT Press.
- LMIC, 2022. LMIC's 2021-2022 Annual Report. *LMIC*. [online] Available at: <<https://lmic-cimt.ca/annual-report-2021-2022/>> [Accessed 14 December 2024].
- LMIC, n.d. LMIC Data Hub, Canada. [online] Available at: <<https://lmic-cimt.ca/lmi-resources/data-hub/>> [Accessed 14 December 2024].
- OECD, 2023. *Artificial Intelligence and the Labour Market: What Do We Know So Far?* *OECD*. [online] Available at: <https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en/full-report/artificial-intelligence-and-the-labour-market-introduction_ea35d1c5.html>

- U.S. Department of Labor, n.d. *Summary of the Major Laws of the Department of Labor*. [online] Available at: <<https://www.dol.gov/general/aboutdol/majorlaws#:~:text=Administered%20by%20the%20Wage%20and%20Hour%20Division%2C,employee%20or%20a%20spouse%2C%20child%20or%20parent>> [Accessed 14 December 2024].
- USAGov, n.d. U.S. Department of Labor (DOL). [online] Available at: <https://www.usa.gov/agencies/u-s-department-of-labor?utm_source> [Accessed 14 December 2024].
- WUSC, n.d. Labour Laws in Canada. [online] Available at: <<https://srp-hub.wusc.ca/employment-module/introduction-to-the-canadian-labour-market/introduction-to-the-canadian-labour-laws>> [Accessed 14 December 2024].

References

- Autor, D., Mindell, D. and Reynolds, E., 2022. *The Work of the Future: Building Better Jobs in an Age of Intelligent Machines*. MIT Press. DOI:10.7551/mitpress/14109.001.0001
- De Stefano, V., 2016. *The Rise of the «Just-in-Time Workforce»: On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the «Gig-Economy»*. ILO Conditions of Work and Employment Series No. 71. [online] Available at: <<https://www.ilo.org/publications/rise-just-time-workforce-demand-work-crowdwork-and-labour-protection-gig>> [Accessed 11 December 2024].
- Derzhavnyi tsentr zainiatiosti, 2022. Tsyfrova dostupnist: Sluzhba zainiatiosti doluchylasia do «Diia Summit» [State Employment Center, 2022. Digital accessibility: The Employment Service joined the «Diia Summit»]. *The State Employment Center of Ukraine*. [online] Available at: <<https://old.dcz.gov.ua/novyna/cyfrova-dostupnist-sluzhba-zaynyatosti-doluchylasya-do-diia-summit>> [Accessed 11 December 2024]. (in Ukrainian).
- Derzhavnyi tsentr zainiatiosti, 2024. Sluzhba zainiatiosti teper v smartfoni: zapustyly mobilnyi zastosunok [State Employment Center, 2024. The Employment Service is now in your smartphone: a mobile application has been launched]. *The State Employment Center of Ukraine*. [online] Available at: <<https://dcz.gov.ua/news/singlenews/578>> [Accessed 11 December 2024]. (in Ukrainian).
- Dnipropetrovskyi oblasnyi tsentr zainiatiosti, 2021. Didzhytalizatsiia poslug sluzhby zainiatiosti. [Dnipro Regional Employment Center, 2021. Digitalization of employment services.] *Dnipro Regional Employment Center* [online] Available at: <<https://dnp.dcz.gov.ua/novyna/didzhytalizaciya-poslug-sluzhby-zaynyatosti>> [Accessed 11 December 2024]. (in Ukrainian).
- European Commission, 2020. *White Paper on Artificial Intelligence – A European approach to excellence and trust*. [online] Available at: <https://commission.europa.eu/publications/white-paper-artificial-intelligence-european-approach-excellence-and-trust_en> [Accessed 11 December 2024].
- European Commission, n.d. *EU employment policies*. [online] Available at: <https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/eu-employment-policies_en> [Accessed 11 December 2024].
- ILO, 2021. *World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work*. Geneva. [online] Available at: <<https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/role-digital-labour-platforms-transforming-world-work>> [Accessed 11 December 2024].
- Job Bank, n.d. Your career starts here *Government of Canada*. [online] Available at: <<https://www.jobbank.gc.ca/aboutus>>
- Kalinina, S.P., Bulatova, O.V., Kushnarenko, O.P. and Savchenko, E.O., 2022. Rozvytok svitovoho rynku pratsi v umovakh hlobalizatsii: transformatsiyni dyskurs

- [Development of the Global Labor Market Amidst Globalization: A Transformational Discourse]. Monograph. Vinnytsia: TVORY. 221 p. (in Ukrainian).
- Koch, M., 2008. *The State in European Employment Regulation*. *Revue Dintegration Europeenne*, 30(2), 255-272.
- L&E Global, 2024. *Employment Law Overview USA* [online] Available at: <<https://leglobal.law/countries/usa/employment-law/employment-law-overview-usa/>> [Accessed 14 December 2024].
- Lehdonvirta, V., 2022. *Cloud Empires: How Digital Platforms Are Overtaking the State and How We Can Regain Control*. MIT Press. 296 p.
- LMIC, 2022. LMIC's 2021-2022 Annual Report. LMIC. [online] Available at: <<https://lmic-cimt.ca/annual-report-2021-2022/>> [Accessed 14 December 2024].
- LMIC, n.d. LMIC Data Hub, Canada. [online] Available at: <<https://lmic-cimt.ca/lmi-resources/data-hub/>> [Accessed 14 December 2024].
- OECD, 2023. Artificial Intelligence and the Labour Market: What Do We Know So Far? *OECD*. [online] Available at: <https://www.oecd.org/en/publications/oecd-employment-outlook-2023_08785bba-en/full-report/artificial-intelligence-and-the-labour-market-introduction_ea35d1c5.html>
- Postanova Pro Prohramu rozvytku Yedynoi informatsiino-analitychnoi systemy derzhavnoi sluzhby zainiatosti na 2017-2018 roky № 124 [Resolution On the Program of Development of the Unified Information and Analytical System of the State Employment Service for 2017-2018 No. 124], 2016. *Verkhovna Rada of Ukraine*. [online] Available at: <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0124568-16#Text>> [Accessed 11 December 2024]. (in Ukrainian).
- Postanova Pro skhvalennia proiektu Stratehii rozvytku derzhavnoi sluzhby zainiatosti na 2022-2024 roky № 39 [Resolution on Approval of the Draft Strategy for the Development of the State Employment Service for 2022-2024 No. 39], 2022. *The State Employment Center of Ukraine*. [online] Available at: <https://old.dcz.gov.ua/sites/default/files/postanova_no_39_rotation.pdf> [Accessed 11 December 2024]. (in Ukrainian).
- U.S. Department of Labor, n.d. *Summary of the Major Laws of the Department of Labor*. [online] Available at: <<https://www.dol.gov/general/aboutdol/majorlaws#:~:text=Administered%20by%20the%20Wage%20and%20Hour%20Division%2C,employee%20or%20a%20spouse%2C%20child%20or%20parent>> [Accessed 14 December 2024].
- USAGov, n.d. U.S. Department of Labor (DOL). [online] Available at: <https://www.usa.gov/agencies/u-s-department-of-labor?utm_source> [Accessed 14 December 2024].
- WUSC, n.d. Labour Laws in Canada. [online] Available at: <<https://srp-hub.wusc.ca/employment-module/introduction-to-the-canadian-labour-market/introduction-to-the-canadian-labour-laws>> [Accessed 14 December 2024].
- Zakon Ukrainy Pro zainiatist naselennia № 5067-VI [Law of Ukraine On Employment of the Population № 5067-VI], 2012. *Verkhovna Rada of Ukraine*. [online] Available at: <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text>> [Accessed 11 December 2024]. (in Ukrainian).
- Zaporizkyi oblasnyi tsentr zainiatosti, 2019. Zaproshuiemo robotodavtsiv skorystatys Elektronnym kabinetom [Zaporizhzhia Regional Employment Center, 2019. We invite employers to use the Electronic cabinet] *Zaporizhzhia Regional Employment Center* [online] Available at: <<https://zap.dcz.gov.ua/novyna/zaproshuyemo-robotodavciv-skorystatys-elektronnym-kabinetom>> [Accessed 11 December 2024]. (in Ukrainian).

Lanska S.
Voskoboinyk D.

DIGITAL TRANSFORMATIONS OF PUBLIC EMPLOYMENT REGULATION: THE IMPACT OF GLOBALIZATION

The article is devoted to a comprehensive assessment of the manifestations of digital transformations in public employment regulation, taking into account the impact of globalization.

The main components of the impact of globalization processes on the digital transformation of public employment policy have been identified. These include: the reassessment of the functional role of the state as a labor market regulator; the growing need for the unification of digital standards; the stimulation of the development of modern digital employment services; and the necessity of harmonizing national digital solutions with global cybersecurity frameworks.

A conclusion has been drawn regarding the transformation of the concept of «public employment regulation» – from reactive responses to changes toward the strategic digital design of national policies aimed at adapting to a dynamic, globally integrated digital economy.

The article analyzes the key components of employment regulation and labor market systems in the EU, the USA, Canada, and Ukraine. It emphasizes that the digital transformation of the economy serves as a catalyst for the modernization of state labor policy.

The study explores the primary changes caused by the implementation of digital technologies in Ukraine's employment regulation sector – namely, the introduction of electronic services by the State Employment Service of Ukraine (SESU), the increasing integration of SESU's information systems with other national registries, and the acceleration of internal process automation and optimization for addressing employment issues.

The main effects of implementing these digital services are outlined, including the reduction of workload on employment centers, the elimination of excessive paper documentation, and the improved accessibility of employment-related information. Four distinct stages of the digitalization process of public employment regulation in Ukraine are identified and characterized.

The challenges of implementing digital transformations in Ukraine have been emphasized, including: the digital divide; cybersecurity and personal data protection; the adaptation of legislation and regulatory frameworks; insufficient funding and human resource capacity; poor quality and limited functionality of electronic services; and the socio-economic consequences of the war.

Priority directions for updating public employment regulation in Ukraine, in the context of adapting to the digital trajectory of national economic development under conditions of instability, have been identified. These include: strengthening cybersecurity and data protection, enhancing the digital literacy of the population, updating the legal and regulatory framework, developing systems of professional training and retraining, and accelerating the development of inclusive digital services.

Keywords: digitalization, employment, globalization, public employment regulation, transformation, labor resource flows, labor market, international labor market.