

DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-70-33>

УДК 331.526:332.122

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ І ЦИФРОВІЗАЦІЯ ПРАЦІ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА НАПРЯМИ ВЗАЄМОВПЛИВУ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

SOCIAL AND LABOR POTENTIAL OF THE REGION AND DIGITALIZATION OF WORK: PROSPECTS AND DIRECTIONS OF INTERACTION IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE DEVELOPMENT

Костишина Тетяна Адамівна

доктор економічних наук, професор,
завідувачка кафедри управління персоналом,
економіки праці та економічної теорії,
Полтавський університет економіки і торгівлі
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4776-5150>

Тужилкіна Оксана Володимирівна

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії,
Полтавський університет економіки і торгівлі
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6866-8056>

Шаповалов Віталій Олегович

кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління
персоналом, економіки праці та економічної теорії,
Полтавський університет економіки і торгівлі
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2439-7826>

Kostyshyna Tatyana, Tuzhykina Oksana, Shapovalov Vitaliy
Poltava University of Economics and Trade

У статті досліджені тенденції розвитку соціально-трудового потенціалу регіону та цифровізації праці і зв'язок між ними, який, на думку авторів, є багатовимірним і ґрунтується на впливі сучасних цифрових технологій на ключові аспекти інноваційного розвитку трудового ресурсу. Визначені основні аспекти цифровізації праці, серед яких слід виокремити такі: автоматизація виробничих процесів та робочих місць, особливості віддаленої роботи, принципово нові формати роботи та форми зайнятості, що базуються на цифрових платформах, осучаснення вимог до формування компетенцій та навичок працівників. Акцентовано увагу на тому, що цифровізація забезпечує підвищення продуктивності праці, разом з тим однак потребує адаптації законодавства, освіти й соціальної політики. Наголошено на тому, що цифровізація праці є ключовим чинником розвитку соціально-трудового потенціалу регіону в умовах інноваційного розвитку.

Ключові слова: соціально-трудова потенціал, регіон, цифровізація праці, цифрові технології, інноваційний розвиток, ефективний взаємовплив.

The article examines the trends in the development of the region's social and labor potential and the digitalization of labor and the connection between them, which, in the authors' opinion, is multidimensional and based on the impact of modern digital technologies on key aspects of the innovative development of the labor resource. The essence of labor digitalization and its main goal are determined. It is substantiated that digitalization transforms traditional methods of work, ways of organizing labor and requirements for employee competencies in modern conditions of change. The main aspects of labor digitalization are determined, among which the following should be distinguished: automation of production processes and workplaces, features of remote work, fundamentally new

work formats and forms of employment based on digital platforms, modernization of requirements for the formation of employee competencies and skills. The authors formulate the advantages and challenges of labor digitalization. Problematic aspects of the mutual influence of social and labor potential and labor digitalization are determined: imbalance between demand and supply in the labor market; insufficient level of digital literacy of future employees; infrastructure limitations; social consequences of automation; lack of an effective strategy for the digitalization of labor. It is substantiated that for the formation of the mutual influence of the socio-labor potential of the region and the digitalization of labor, a necessary condition is innovative development, which is possible only under the condition of active cooperation between all stakeholders: authorities, business, public organizations and educational institutions. Attention is focused on the fact that digitalization ensures an increase in labor productivity, but at the same time requires the adaptation of legislation, education and social policy. Promising areas of effective mutual influence of the socio-labor potential of the region and the digitalization of labor in the conditions of innovative development may be: the development of education and training of employees with the necessary competencies, increased investment in infrastructure, which will contribute to expanding access to high-speed Internet, development of a regional digitalization strategy, development of a «smart economy», intellectualization of labor potential, expansion of employment opportunities, improvement of the quality of life of the population, formation of sustainable socio-economic structures. It is emphasized that the digitalization of labor is a key factor in the development of the region's social and labor potential in the context of innovative development.

Keywords: social and labor potential, region, digitalization of labor, digital technologies, innovative development, effective interaction.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку національної економіки відбуваються суттєві трансформації. Це зумовлено багатьма чинниками, але провідними з них є: стан та динаміка соціально-трудоного потенціалу регіонів в умовах війни, швидкісне розповсюдження цифрових технологій, зокрема цифровізації праці. Ці зміни призводять до структурних зрушень на ринку праці, які пов'язані з оптимізацією управління трудовими ресурсами, розвитком цифрових навичок як частини трудового потенціалу, розширенням дистанційної і гнучкої зайнятості, поляризацією ринку праці. З огляду на це, обґрунтування та визначення перспектив взаємовпливу соціально-трудоного потенціалу регіону та цифровізації праці в умовах інноваційного розвитку є актуальною темою наукового дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Проблеми розвитку соціально-трудоного потенціалу регіонів і цифровізації праці є об'єктом досліджень провідних українських науковців: О. О. Герасименко, О. А. Грішнова, О. А. Дороніна, Н. М. Довганик, С. П. Калініна, В. І. Кириленко, А. М. Колот, Л. О. Матвейчук, О. Ф. Новікова, І. Л. Петрова, В. Р. Пасека, М. В. Семікіна, Ю. О. Чалюк, А. В. Череп та ін. Слід відзначити проф. А. М. Колота, який приділив суттєву увагу напрямам соціально-трудоного розвитку у ХХІ ст., враховуючи наявність глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів [1]. Л. О. Матвейчук у своїх наукових дослідженнях пропонує роз-

глядати теоретичні аспекти цифрової економіки, враховуючи нагальність та актуальність цього напрямку в сучасних умовах змін, формування інформаційного суспільства, цифровізації економічних відносин між його учасниками, глобалізаційних економічних процесів [2]. Проф. В. І. Кириленко визначає, що під впливом цифровізації та глобалізації ринок праці розширює межі форм зайнятості, що потребує постійного оновлення знань та підвищення компетентностей, високої готовності адаптуватися до нових умов і формування нових регулюючих механізмів нового типу соціально-трудоного відносин [3]. Проте, не зважаючи на значущість і цінність здобутків зазначених науковців, проблема розвитку соціально-трудоного потенціалу регіонів і цифровізації праці в контексті визначення перспектив та напрямів взаємовпливу в умовах інноваційного розвитку економіки залишається актуальною і потребує подальших досліджень.

Формування цілей статті (постановка завдання). Дослідити тенденції розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону та цифровізації праці, визначити їх перспективи та розробити напрями взаємовпливу в сучасних умовах інноваційного розвитку.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основна проблема взаємовпливу соціально-трудоного потенціалу та цифровізації праці в умовах інноваційного розвитку полягає у забезпеченні гармонійного поєднання форм зайнятості з новими технологічними викликами та регіональною пропозицією робочої сили в умовах війни (табл. 1).

Таблиця 1

**Трансформація регіональної структури пропозиції робочої сили,
Україна, 2014 і 2023 роки**

Регіон	Частка осіб, що мали статус безробітного протягом періоду, %		Рангові показники зміни структури		
	2014 р.	2023 р.	R_0	R_1	$(R_1 - R_0)^2$
Україна	100,0	100,0	x	x	x
Вінницька	5,3	4,7	6,0	8,0	4,0
Волинська	2,5	2,8	23,0	20,0	9,0
Дніпропетровська	7,1	9,4	1,5	1,0	0,3
Донецька	7,1	3,6	1,5	15,5	196,0
Житомирська	3,8	4,8	9,5	7,0	6,3
Закарпатська	2,2	2,1	24,0	21,5	6,3
Запорізька	5,7	4,2	4,0	11,5	56,3
Івано-Франківська	3,2	3,4	18,0	17,5	0,3
Київська	3,5	5,4	13,0	3,0	100,0
Кіровоградська	3,7	3,4	11,5	17,5	36,0
Луганська	3,7	0,9	11,5	25,0	182,3
Львівська	5,3	4,9	6,0	5,5	0,3
Миколаївська	3,8	4,5	9,5	10,0	0,3
Одеська	3,4	4,6	15,0	9,0	36,0
Полтавська	5,3	5,0	6,0	4,0	4,0
Рівненська	3,3	4,1	17,0	13,0	16,0
Сумська	3,4	4,9	15,0	5,5	90,3
Тернопільська	3,1	2,1	19,5	21,0	2,3
Харківська	6,2	7,0	3,0	2,0	1,0
Херсонська	2,9	1,9	21,0	23,0	4,0
Хмельницька	3,4	3,0	15,0	19,0	16,0
Черкаська	4,9	4,0	8,0	14,0	36,0
Чернівецька	1,7	1,7	25,0	24,0	1,0
Чернігівська	3,1	3,6	19,5	15,5	16,0
м. Київ	2,7	4,2	22,0	11,5	110,3
Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена (ρ)					0,178

Джерело: [4, с. 87–88]

Величина коефіцієнта рангової кореляції дорівнює 0,178, що дає підстави для формування висновку щодо значних структурних зрушень в регіональній структурі пропозиції робочої сили. Насамперед, це стосується прифронтових регіонів: Луганський – 182,3, Донецький – 196,0, Сумський – 90,3, а також у м. Київ – 110,3 та Київській області – 100,0. Полтавський регіон має ранговий показник зміни структури – 4,0, що характеризує відносно стабільність пропозиції робочої сили та

наявність умов для розвитку соціально-трудового потенціалу регіону.

Зв'язок соціально-трудового потенціалу регіону та цифровізації праці є багатовимірним і базується на впливі цифрових технологій на ключові аспекти розвитку трудового ресурсу, зайнятості, продуктивності та соціальних процесів у регіонах.

Цифровізація праці – це процес інтеграції цифрових технологій у трудову діяльність та організацію праці, що змінює їх характер

і структуру. Основною метою цифровізації є підвищення ефективності, продуктивності та якості виконання роботи, а також адаптація до сучасних економічних і технологічних змін та створення нових форм взаємодії між працівниками, роботодавцями та споживачами. Вона трансформує традиційні методи роботи, способи організації праці та вимоги до компетенцій працівників в сучасних умовах змін.

Цифровізація праці створює умови для більш ефективного управління соціально-трудоим потенціалом. Аналітичні платформи та системи управління персоналом допомагають аналізувати потреби ринку праці, прогнозувати дефіцит кадрів і підвищувати ефективність працевлаштування.

Цифрові технології автоматизують рутинні операції, дозволяючи працівникам зосереджуватись на творчих і стратегічних завданнях. Це сприяє ефективнішому використанню людського потенціалу регіону.

Для ефективної цифровізації праці регіон повинен забезпечити формування цифрових компетенцій. Це стає ключовим компонентом соціально-трудоого потенціалу, адже працівники з низьким рівнем цифрових навичок можуть бути виключені з ринку праці.

Цифровізація сприяє розвитку дистанційної роботи та гнучких моделей зайнятості. Це розширює можливості працівників, особливо в регіонах з обмеженою кількістю традиційних робочих місць.

Цифровізація праці дає можливість залучити до економічної діяльності соціально вразливі групи (людей з інвалідністю, молодь, жінок у декреті), що сприяє посиленню соціальної рівності та згуртованості в регіонах.

Водночас цифровізація може створювати виклики, пов'язані з нерівністю доступу до цифрових ресурсів, що впливає на соціально-трудоий потенціал. Без адекватної цифрової інфраструктури та освітньої підтримки регіон може втратити частину свого трудового потенціалу через так званий «цифровий розрив».

Цифровізація праці є ключовим чинником розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону. Вона сприяє підвищенню продуктивності, адаптації до нових викликів ринку праці, розвитку цифрових навичок і розширенню можливостей працевлаштування. Проте успішна цифровізація вимагає інвестицій у цифрову інфраструктуру, освіту та забезпечення рівного доступу до технологій для всіх категорій населення.

Згідно точки зору авторів, основні аспекти цифровізації праці є такими: автоматизація

виробничих процесів, віддалена робота, нові формати роботи та інші форми зайнятості, що базуються на цифрових платформах, зміна навичок і вимог до компетенцій працівників, культурні та соціальні зміни. Цифровізація впливає на корпоративну культуру, стимулюючи інноваційність та адаптивність у трудовій діяльності. Переваги та виклики цифровізації праці представлені у табл. 2.

Таблиця 2

Переваги та виклики цифровізації праці

Переваги цифровізації праці	Виклики цифровізації
Скорочення витрат на операційні процеси	Ризик втрати робочих місць через автоматизацію
Підвищення продуктивності	Необхідність оновлення компетенцій працівників
Поява нових видів зайнятості	Кібербезпека та захист персональних даних
Гнучкість роботи та можливість працювати з будь-якої точки світу	Соціальна нерівність через цифровий розрив
Поліпшення якості послуг і продукції	Необхідність адаптації законодавства до нових умов

Джерело: авторська розробка за даними [5; 6; 7]

Цифровізація праці трансформує економіку і суспільство, створюючи нові можливості, але водночас ставлячи нові виклики перед урядом, бізнесом і працівниками. Вона є ключовим чинником розвитку сучасного суспільства та економіки, сприяючи більшій продуктивності, однак потребує адаптації законодавства, освіти й соціальної політики.

Тривалий час вплив цифровізації на сферу праці виступав і продовжує бути предметом наукових дискусій, оскільки, з одного боку, створює додаткові загрози підвищення рівня безробіття, концентрації переваг у невеликому сегменті економічно активного населення, зростанні соціальної нерівності [6, с. 15], а з іншого відкриває нові перспективи розвитку соціально-трудоого потенціалу регіону.

Виклики невизначеності в умовах війни, звуження поля прикладання праці, його структурні та якісні зміни, масштабні потоки вимушених переселенців і мобілізація поглибили проблеми у сфері зайнятості.

За результатами дослідження Національного інституту стратегічних досліджень «Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти» [8], станом на січень 2024 р., як порівняти з лютим 2022 р., за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93 %. Але *відновлення відбувається нерівномірно в регіональному розрізі*. Порівняно з довоєнними показниками, найбільше зросла кількість вакансій у таких областях: Закарпатській (155 %), Івано-Франківській (146 %), Хмельницькій (125 %), Львівській (123 %), Вінницькій (120 %), Рівненській (118 %), Чернівецькій (116 %), Полтавській (96 %). За абсолютною кількістю пропозицій роботи незмінними лідерами є: Київська (30913 вакансій), Львівська (8473), Дніпропетровська (8452), Одеська (5752) та Харківська (3347) області [9].

Реалізуючи основну мету цієї статті визначимо проблемні аспекти взаємовпливу соціально-трудового потенціалу та цифровізації праці:

1) дисбаланс між попитом і пропозицією на ринку праці. Цифровізація створює нові професії, які потребують специфічних навичок. Традиційні сектори економіки, такі як сільське господарство та промисловість, втрачають частину робочих місць через автоматизацію;

2) недостатній рівень цифрової грамотності майбутніх працівників. Частина робочої сили не готова до роботи в цифрових умовах через низький рівень знань у сфері ІТ та цифрових технологій;

3) інфраструктурні обмеження: сільські райони мають недостатньо розвинену цифрову інфраструктуру (інтернет-зв'язок, обладнання), що обмежує доступ до віддаленої роботи та сучасних освітніх платформ;

4) соціальні наслідки автоматизації. Втрата робочих місць через впровадження цифрових технологій може призвести до збільшення безробіття серед некваліфікованих працівників. Соціальна нерівність між містом і селом посилюється через різний доступ до інноваційних можливостей;

5) відсутність ефективної стратегії цифровізації праці, тому слід інтегрувати цифровізацію в стратегії соціально-економічного розвитку регіону. Потрібні програми співпраці між місцевою владою, бізнесом і освітніми установами для підготовки майбутніх працівників та їх перекваліфікації.

Для формування взаємовпливу соціально-трудового потенціалу регіону та цифровіза-

ції праці необхідною умовою є інноваційний розвиток, можливий лише за умови активної співпраці між усіма зацікавленими сторонами: владою, бізнесом, громадськими організаціями та освітніми установами. У жовтні 2024 р. Верховна Рада України підтримала у першому читанні законопроект № 11377 про Єдину інформаційну систему соціальної сфери, який розробило Мінсоцполітики [10]. Законопроект передбачає багатоступеневий захист персональних даних та їхнє зберігання у «хмарному» середовищі, що дозволить розбудувувати Єдину інформаційну систему соціальної сфери відповідно до принципів: стандартизації даних; розвиток Єдиного соціального реєстру; покращення якості соціальних послуг; адаптація до європейських стандартів; співпраця з міжнародними партнерами.

В умовах інноваційного розвитку взаємодія цифровізації праці та соціально-трудового потенціалу регіону відкриває широкі перспективи, які спрямовані на підвищення конкурентоспроможності регіону, якості життя населення та економічної стійкості.

На думку авторів, перспективними напрямками ефективного взаємовпливу соціально-трудового потенціалу регіону та цифровізації праці в умовах інноваційного розвитку можуть бути:

1) розвиток освіти та підготовки працівників з необхідними компетенціями, запровадження регіональних програм з цифрової грамотності, співпраця з закладами вищої освіти для розробки навчальних курсів за сучасними технологіями;

2) збільшення інвестицій в інфраструктуру, що сприятиме розширенню доступу до швидкісного інтернету, особливо у сільській місцевості;

3) створення платформ для підтримки цифрових стартапів;

4) розробка регіональної стратегії цифровізації, створення спеціальних центрів цифрового розвитку в регіонах, врахування потреб різних видів економічної діяльності національної економіки у цифровізації праці;

5) розвиток «розумної економіки», що полягає в інтеграції цифрових технологій у всі сфери трудової діяльності та сприяє оптимізації використання ресурсів та підвищенню ефективності праці;

6) інтелектуалізація трудового потенціалу, що дає можливість формуванню нового типу фахівців з інноваційним мисленням і високим рівнем адаптивності;

7) розширення можливостей зайнятості, що сприятиме розвитку дистанційної роботи, фрілансу, електронної комерції та інших нестандартних форм зайнятості;

8) підвищення якості життя населення, так як цифровізація створює умови для більш комфортного та безпечного життя;

9) формування стійких соціально-економічних структур, так як інноваційні рішення сприятимуть стабільності економіки регіону, навіть у кризових умовах та дозволятимуть гнучко реагувати на зовнішні виклики.

Висновки. Цифровізація праці та розвиток соціально-трудоного потенціалу в умовах інноваційного розвитку є взаємопов'язаними процесами, що створюють нові можливості для зростання регіонів. Водночас необхідно враховувати виклики, пов'язані з адаптацією населення до нових умов, забезпеченням рів-

ного доступу до технологій і розвитком цифрової інфраструктури. Ефективна стратегія цього взаємовпливу сприятиме сталому розвитку регіонів і їх інтеграції в глобальну інноваційну економіку.

Подальші дослідження розвитку соціально-трудоного потенціалу регіону і цифровізації праці в контексті їх взаємовпливу в умовах інноваційного розвитку можуть бути спрямовані на:

- визначення напрямів соціальної інклюзії та скорочення нерівності;
- формування напрямів розвитку інтерактивних платформ співпраці;
- формування ефективних вимог до адаптації працівників до швидкісних змін на ринку праці в умовах війни;
- напрями забезпечення якості трудоного життя.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Колот А. М., Герасименко О. О. Соціально-трудоный розвиток у XXI столітті: до природи глобальних змін, нових можливостей, обмежень і викликів. *Демографія та соціальна економіка*. 2019. № 1 (35). С. 97–125.
2. Матвейчук Л. О. Цифрова економіка: теоретичні аспекти. *Вісник Запорізького національного університету*. 2018. № 4 (40). С. 116–127.
3. Кириленко В., Чалюк Ю. Інноваційність економік світу. *Підприємництво та інновації*. 2020. Вип. 15. С. 7–14.
4. Дяконенко О. І., Котенко Т. М. Трансформації регіональних ринків праці України в умовах війни. – *Статистика України*, 2024. № 2. С. 87–88.
5. Цифровізація: переваги та шляхи подолання викликів URL: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv>
6. Колот А. М., Герасименко О. О. Новітні глобальні тенденції у сфері зайнятості і доходів та їх вплив на соціальну нерівність. *Зб. наук. праць «Соціально-трудоні відносини: теорія і практика»*. № 1(15). 2018. С. 8–35.
7. Kaveh Waddell. «Superjobs» of the future are just more work. *Future of work*. Axios, 2019. URL: <https://www.axios.com/superjobs-future-more-work-c67b1cbb-ff6c-475c-bc7f-099c1d76a44d.html>
8. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viyny-rehionalni>
9. Ринок праці оживає: у січні зростали зарплати, кількість шукачів і конкуренція. *Work.UA*. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3234>
10. Проект Закону про Єдину інформаційну систему соціальної сфери. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44497>

REFERENCES:

1. Kolot A. M. (2019) Socialno-trudovij rozvytok u XXI stolitti: do pryrody globalnyx zmin, novyx mozhlyvostej, obmezhen i vyklykiv [social and labor development in the XXI century: to the nature of global changes, new opportunities, limitations and challenges]. *Demography and Social Economy*, vol. 1, no. 35, pp. 97–125. (in Ukrainian)
2. Matvejchuk L. O. (2018) Cyfrova ekonomika: teoretychni aspekty [Digital economy: theoretical aspects]. *Zaporizhia National University Journal*, vol. 4, no. 40, pp. 116–127. (in Ukrainian)
3. Kyrylenko V., Chaliuk Yu. (2020) Innovatsiinist ekonomik svitu [Innovation of world economies]. *Pidpryemnytstvo ta innovatsii*, vol. 15, pp. 7–14. (in Ukrainian)
4. Diakonenko O. I., Kotenko T. M. (2024) Transformatsii rehionalnykh rynkiv pratsi Ukrainy v umovakh viiny [Transformations of regional labor markets of Ukraine in wartime]. *Statystyka Ukrainy*, vol. 2, pp. 87–88. (in Ukrainian)

5. Tsyfrovizatsiia: perevahy ta shliakhy podolannia vyklykiv [Digitalization: benefits and ways to overcome challenges]. Available at: <https://razumkov.org.ua/statti/tsyfrovizatsiia-perevagy-ta-shliakhy-podolannia-vyklykiv> (in Ukrainian)
6. Kolot A. M. (2028) Novitni hlobalni tendentsii u sferi zainiatosti i dokhodiv ta yikh vplyv na sotsialnu nerivnist [Recent global trends in employment and income and their impact on social inequality]. *Zb. nauk. prats «Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia i praktyka»*, vol. 1, no. 15, pp. 8–35. (in Ukrainian)
7. Kaveh Waddell. «Superjobs» of the future are just more work. *Future of work*. Axios, 2019. Available at: <https://www.axios.com/superjobs-future-more-work-c67b1cbb-ff6c-475c-bc7f-099c1d76a44d.html>
8. Vidnovlennia rynku pratsi v Ukraini v umovakh viiny: rehionalni aspekty [Restoring the Labor Market in Ukraine in Wartime: Regional Aspects]. Available at: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-ryнку-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viiny-rehionalni> (in Ukrainian)
9. Rynok pratsi ozhyvaie: u sichni zrostaly zarplaty, kilkist shukachiv i konkurentsii. *Work.UA* [The labor market is coming back to life: salaries, the number of job seekers, and competition increased in January. *Work.UA*]. Available at: <https://www.work.ua/articles/analytics/3234> (in Ukrainian)
10. Proiekt Zakonu pro Yedynu informatsiinu systemu sotsialnoi sfery. [Draft Law on the Unified Information System of the Social Sphere]. Available at: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/44497> (in Ukrainian)