

## ЗВІТ

ДУ "Інститут освітньої аналітики"

**"Про виконання завдань блоку РВ 3" Оцінка національного ринку праці шляхом аналізу відповідності попиту та пропозиції кваліфікованої робочої сили в країнах походження порівняно з країнами призначення та країнами з перехідною економікою", підготовленого в рамках Проєкту 101132435 — SKILLS4JUSTICE Topic: HORIZON-CL2-2023-TRANSFORMATIONS-01-03 "ПАРТНЕРСТВО НАВИЧОК ДЛЯ СТІЙКОЇ ТА СПРАВЕДЛИВОЇ МІГРАЦІЇ"**

## Зміст

Вступ.....	2
<b>1. Аналіз стану розвитку в Україні системи кваліфікацій.</b>	
Огляд профільної літератури.....	3
<b>2. Загальна характеристика соціально-економічного розвитку країни, зокрема, в умовах воєнного стану.....</b>	<b>14</b>
2.1. Демографія. Біженці та переміщені особи у воєнний період.....	14
2.2. Трудова міграція.....	15
2.3. Освіта та навчання.....	17
2.4. Підготовка кадрів на виробництві.....	21
2.5. Нові тенденції в умовах воєнного стану.....	25
<b>3. Аналіз попиту та пропозиції на кваліфікації на національному та регіональних ринках праці.....</b>	<b>28</b>
3.1. Загальна характеристика стану ринку праці та зайнятості в Україні воєнного стану.....	28
3.2. Аналіз попиту та пропозиції на робочу силу в галузево-професійному розрізі.....	33
3.3. Тенденції надмірної кваліфікації та недостатнього використання навичок вітчизняної робочої сили.....	38
3.4. Соціальні та освітні ініціативи стосовно розвитку та адаптації до нових викликів у сфері кваліфікацій.....	39
<b>4. Цифровізація та он-лайн навчання на виробництві у періоди пандемії Covid-19 та війни. Результати інтерв'ювання.....</b>	<b>41</b>
<b>5. Результати соціологічного опитування/інтерв'ювання ключових стейкхолдерів стосовно стану сфери використання та підготовки кадрів в умовах воєнного стану.....</b>	<b>43</b>
5.1. Думки роботодавців.....	43
5.2. Думки провайдерів освітніх послуг.....	48
5.3. Думки представників центральних та регіональних органів влади, відповідальних за політику зайнятості та ринку праці.....	53
5.4. Думки представників центральних та регіональних органів влади, відповідальних за політику в сфері освіти, формування навичок та кваліфікації.....	54
Висновки та пропозиції.....	60

## Вступ

Питання відповідності обсягів та напрямів підготовки кадрів відповідно до попиту та пропозиції на міжнародному, національному, регіональних та локальних ринках праці, впливу на останні масштабів та потоків трудових мігрантів були, є та ще досить довго будуть складною та клопіткою проблемою, яка потребує значних спільних зусиль та ресурсів для її розв'язання. Для України у цьому контексті додатковими труднощами до наслідків пандемії, попередніх невирішених проблем із зайнятістю та кваліфікаціями (відсутність профільної статистики та прогнозів на попит у кваліфікаціях на середній та довгостроковий періоди, перевиробництво закладами освіти кадрів, а часто-густо й низький рівень їхньої підготовки через відсутність умінь та навичок та/чи дієвої системи їх незалежного оцінювання, радянська спадщина у сфері використання та оцінювання праці, від якої країна ніяк не може позбутися у повному обсязі, невиправдане розгалуження мережі закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти, жорстка регуляторна політика та спротив багатьох стейкхолдерів інноваційним підходам та багато іншого) додаються нові, незрівнянно складніші та жорстокіші випробування через військову агресію сусіднього диктаторського режиму. Серед таких викликів та випробувань для сфери раціональної підготовки кадрів та ефективного їх використання є те, що за воєнний період економіка країни та її населення втратили валовий внутрішній продукт, робочу силу, робочі місця, рівень життя в обсягах від третини до половини їх довоєнного рівня. Такі глобальні зсуви та потрясіння обумовили, окрім іншого, й проблеми для функціонування та дієздатності провайдерів освітніх послуг. У цьому контексті проведення досліджень було обумовлене відсутністю офіційних статистичних даних, як через неможливість їх збору та агрегації з безпекових міркувань, так і через засекреченість багатьох позицій. Тому аналіз стану ринку праці та ринку кваліфікацій проводився за воєнний період на базі доступних джерел інформації, міжнародних, зарубіжних та вітчизняних публікацій відповідного спрямування, розрахунків попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному та регіональному розрізах за оперативними даними Державної служби зайнятості із застосуванням авторської методики, проведенням глибинного соціологічного опитування та інтерв'ювання за типовими анкетами/опитувальниками серед провідних у країні роботодавців, представників провайдерів освітніх послуг, органів центральної та регіональної влади, соціальних партнерів національного та обласного рівнів тощо. Отримані результати дослідження будуть у нагоді учасникам Консорціуму Проєкту при співставленні окремих показників ринку праці та ринку освітніх послуг, перш за все, з країнами, які прийняли найбільшу частку біженців з України, тобто Німеччині та Польщі. Крім того, важливим для всіх буде ознайомлення із досвідом України стосовно оперативної та ефективно трансформації сфери зайнятості, ринку праці, ринку освітніх

послуг та кваліфікацій у складних умовах, якими окрім, воєнної агресії, можуть бути й природні чи техногенні катастрофи тощо.

## **1. Аналіз стану розвитку в Україні системи кваліфікацій. Огляд профільної літератури**

Процес формування вітчизняної системи кваліфікації в цілому та Національної рамки кваліфікацій (НРК), зокрема, розпочався у 2003 році, коли Україна подала заявку на приєднання до Болонського процесу. У рамках програми Темпус в 2004-2005 роках були розроблені методичні рекомендації з упровадження Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС) в українських закладах вищої освіти (ЗВО). ЗВО розробили каталоги курсів, у яких були сформульовані результати навчання для кожної дисципліни. З 2009 року ЄКТС є обов'язковою для всіх без виключення ЗВО<sup>1</sup>.

У 2010-2011 роках відбувалися широкі обговорення щодо розроблення української Національної рамки кваліфікацій (НРК), що була б аналогічною Європейській рамці кваліфікацій (ЄРК), перш за все, в частині охоплення всіх рівнів освіти й навчання, а також акценту на навчанні впродовж життя. Перша редакція української НРК була затверджена урядом у 2011 році (остаточну редакцію було прийнято в червні 2020 року)<sup>2</sup>, після чого був затверджений і план її впровадження.

Після Революції гідності у 2014 році було підписано Угоду про асоціацію з ЄС, яка зміцнила політичні та економічні зв'язки між Україною та Євросоюзом. Угода та її дорожня карта — Порядок денний асоціації — зобов'язують обидві сторони, окрім іншого, підтримувати розвиток функціональної НРК, заснованої на європейському досвіді. Угода про асоціацію набула чинності 2017 року, і з того часу ЄС став найважливішим торговельним партнером України.

У 2014 було також прийнято Закон України «Про вищу освіту»<sup>3</sup>, який закріпив у законодавстві основні риси Європейського простору вищої освіти, серед яких найбільш значущими є автономія закладів освіти, чотири рівні вищої освіти, скасування радянських ступенів (наприклад, дипломів спеціаліста та молодшого спеціаліста), введення освітніх рівнів доктора філософії/доктора мистецтв тощо. На основі Європейських стандартів і рекомендацій (ESG) було втілено на практиці нову систему забезпечення якості вищої освіти. Зокрема, у 2015 році було створено Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти<sup>4</sup> із завданням здійснювати зовнішнє забезпечення якості із залученням представників груп зацікавлених сторін.

З 2019 року в країні у повному обсязі впроваджено сучасну систему зовнішнього забезпечення якості вищої освіти на основі ESG. На сьогодні,

<sup>1</sup>Про Методичні рекомендації щодо запровадження Європейської кредитно-трансферної системи та її ключових документів у вищих навчальних закладах . [https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v\\_119290-10#Text](https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_119290-10#Text)

<sup>2</sup>Про затвердження Національної рамки кваліфікацій <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>

<sup>3</sup>Закон України «Про вищу освіту» (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>)

<sup>4</sup>Про утворення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2015-%D0%BF#Text>.

кожен стандарт вищої освіти має базуватися на компетентнісному підході. Розроблено новий перелік спеціальностей, що відповідає міжнародним стандартам, і в який, шляхом визначення спільних результатів навчання, були інтегровані попередні, зокрема застарілі, спеціальності. У 2013 році були впроваджені нові державні стандарти професійної (професійно-технічної) освіти для конкретних робітничих професій. Однак перехід до стандартів на компетентнісній основі на рівні всієї системи відбувся тільки у 2021 році, після ухвалення та впровадження на практиці Державного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти<sup>5</sup> та методичних рекомендацій з розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти<sup>6</sup>.

Після ухвалення у 2017 році Закону «Про освіту»<sup>7</sup> та реалізації реформи «Нова українська школа» започатковано перехід до 12-річної освіти й введення компетентнісного підходу, завдяки чому було зменшено кількість предметів і зроблено акцент на ключових компетентностях.

Наприкінці 2018 року було створене Національне агентство кваліфікацій (НАК), як інституцію, відповідальну в країні, окрім іншого, за супровід Національної рамки кваліфікацій, у тому числі з метою її гармонізації з аналогічними міжнародними документами, супровід інформаційного забезпечення Національної системи кваліфікацій тощо<sup>8</sup>.

Реалізація цих та багатьох інших реформ наразі просунулася досить далеко. Закон України «Про освіту» регулює освітні та професійні кваліфікації: освітні підтверджують результати формальної освіти, а професійні — результати в конкретних видах трудової/професійної діяльності. Професійні кваліфікації базуються на професійних стандартах.

З 2018 року професійні стандарти лежать в основі розроблення відповідних освітніх та освітньо-професійних програм на базі компетентнісного підходу. Станом на початок 2024 року розроблено 350 сучасних професійних стандартів, і ця робота невпинно триває<sup>9</sup>.

З 2022 року в країні почали функціонувати перші кваліфікаційні центри, які присвоюють професійні кваліфікації, зокрема, шляхом підтвердження результатів неформальної та інформальної освіти. На початок вересня 2024 року таких незалежних інституцій в країні було 115<sup>10</sup>.

Важливо, що з 2020 року Національна рамка кваліфікації України (НРК) повністю (за кількістю рівнів, структурою та змістом дескрипторів) стала відповідати структурі та змісту Європейської рамки кваліфікацій.

Таким чином, лише 13 років після прийняття запровадження НРК, вона стала дієвим інструментом, що рухає державні політики щодо освіти,

---

<sup>5</sup>Про затвердження Державного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2021-%D0%BF#Text>.

<sup>6</sup>Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти за компетентнісним підходом. <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0216729-21#Text>.

<sup>7</sup>Закон «Про освіту». <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

<sup>8</sup>Деякі питання Національного агентства кваліфікацій. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2018-%D0%BF#Text>.

<sup>9</sup>Реєстр кваліфікацій. Відомості про професійні стандарти. <https://register.nqa.gov.ua/profstandarts>.

<sup>10</sup>Реєстр кваліфікацій, Відомості про кваліфікаційні центри. <https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/>.

професійної підготовки та навчання впродовж життя до національної системи кваліфікацій на основі результатів навчання та компетентностей. Але нові зміни ще не були застосовані до всієї Національної системи кваліфікацій, не повністю охопили кінцевих користувачів. Щоб досягнути результатів, до реформ мають залучитися більше заінтересованих сторін та установ. Зокрема, необхідно більш активно залучати викладачів, співробітників ЗВО, тренерів, оцінювачів, методистів, експертів із забезпечення якості та консультантів з профорієнтації, зокрема в Державній службі зайнятості. Це вимагатиме збільшення потенціалу, експериментування та керівництва, особливо якщо реформи збігаються із наданням більшої автономії провайдерам освітніх послуг. Реєстр НРК необхідно заповнити стандартами освіти та всіма наявними в країні, як професійними, так і освітніми кваліфікаціями. Нові кваліфікації можуть полегшити перехід до модульних навчальних планів та нових форм навчання, в яких основна увага приділяється активному навчанню.

На сьогодні в країні існує особлива потреба розвивати професійні кваліфікації для підтримки навчання дорослих та навчання всіх бажаючих поза формальною освітою. Аналітикам та відповідальним особам необхідно більш ретельно оцінити використання в країні професійних та освітніх кваліфікацій щодо можливостей навчання впродовж життя та навчання дорослих, включаючи шляхи від професійних до освітніх кваліфікацій та навпаки, а також можливість використання часткових кваліфікацій для накопичення досвіду навчання, що підтримує горизонтальну або вертикальну прогресію.

Визнання результатів неформального та інформального навчання в Україні залишається вкрай обмеженим, проте цей досвід є дуже важливим. Частковим кваліфікаціям провайдерам освітніх послуг та роботодавцям необхідно приділяти більшу увагу, оскільки вони можуть стати основою для навчання впродовж усього життя та індивідуальних траєкторій навчання, перш за все, у воєнний та повоєнні періоди. У цьому сенсі існує необхідність розглянути місце мікро-сертифікатів у НРК та реєстрі НРК.

Професійну орієнтацію та консультування і можливості навчання впродовж життя потрібно буде інтегрувати з національною системою кваліфікацій. Сумісність бази даних Реєстру кваліфікацій з іншими базами даних у країні (включаючи Єдину державну електронну базу з питань освіти (ЄДЕБО) та міжнародними базами даних, також є важливим завданням для створення можливості користування заінтересованими сторонами перевагами від нових систем у повному обсязі та ефективно.

Слід також зазначити, що відповідно до встановлених регламентів та процедур Україною було підготовлено Звіт про самосертифікацію щодо відповідності Національної рамки кваліфікацій критеріям та процедурам Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти<sup>11</sup>. Протягом 2022 року було підготовлено, а в 2023 році оприлюднено Звіт про порівняння Європейської рамки кваліфікацій і вітчизняної Національної рамки кваліфікацій. Цей документ підготовлено для Європейської Комісії

---

<sup>11</sup> Наказ МОН № 1554 від 24.12.2020 року. <https://mon.gov.ua/ua/tag/natsionalna-ramka-kvalifikatsiy>.

учасниками порівняльного аналізу за підтримки Європейського фонду освіти<sup>12</sup>.

Збройна агресія росії проти України стала наймасштабнішою трагедією на європейському континенті з часів II світової війни. Тож війна в Україні, зокрема проблеми трудової міграції, стали центром уваги вчених та аналітиків з усього світу.

Аналіз ринку праці та системи кваліфікацій України в умовах війни постійно потребує комплексного підходу для вирішення існуючих проблем, що зокрема передбачає огляд профільної літератури з цієї проблематики.

Серед публікацій, присвячених питанням вітчизняного ринку праці та національної системи кваліфікацій слід виділити аналітику, що з одного боку зосереджена на проблемах України, а з іншого, оцінює вплив мігрантів з України на європейські країни, а також окреслює напрями удосконалення міграційної політики ЄС.

Слід зазначити, що лівова частка результатів системних та масштабних профільних досліджень, які проводилися в Україні у довоєнний період за сприяння Світового Банку, Європейського фонду освіти (ЄФО), Міжнародної організації праці (МОП), ПРООН, ЮНЕСКО та багатьох інших (особливо в 2012 – 2021 роки), на сьогодні втратили у більшості своїй актуальність та значущість. Війна привнесла глобальні та часто-густо катастрофічні зміни, проблеми та виклики, з якими країна буде ще працювати не одне десятиліття. Тому в ситуації постійних та незворотних подій у сфері підготовки кадрів та адаптації системи кваліфікацій у воєнний та повоєнний періоди знаковими стають публікації результатів адаптованих досліджень та рекомендацій. Серед останніх здобутків відповідного спрямування відмітимо інформаційні ресурси, розміщені на платформах ЄФО, МОП, Інституту професійних кваліфікацій, Національного агентства кваліфікацій (НАК), ДНУ "Інститут освітньої аналітики" тощо. Важливими для прийняття управлінських рішень у сфері регулювання ринку праці та Національної системи кваліфікацій (НСК) є результати таких наукових розвідок, як наприклад, Загальнодержавне вибіркове обстеження соціально-економічного стану домогосподарств України, проведене у II півріччі поточного року фахівцями Інституту демографії та проблем якості життя НАН України за сприяння широкого кола міжнародних партнерів; Доповіді про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства у 2022 та 2023 роках, підготовлені Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО); Платформа " Великі дані для аналізу ринку праці в Україні", яка функціонує за підтримки ЄФО та його партнерів тощо.

Серед публікацій, присвячених питанням національного та регіональних ринків праці в умовах війни, перш за все, слід виділити допис «Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and

---

<sup>12</sup> Звіт про порівняння Європейської рамки кваліфікацій і української Національної рамки кваліфікацій.  
<https://europa.eu/europass/system/files/2023-02/Comparison%20report%20final%20rev%2023-02-2023%20UA.pdf>

determining a regional training request»<sup>13</sup>, який містить аналіз та прогнозування потреб українського ринку праці, обґрунтування регіонального запиту на навчання тощо. Результати дослідження дають регіональним керівникам основу для прийняття рішень щодо фінансування навчання з урахуванням повноважень регіональних органів влади та особливостей аналітики та прогнозів на ринку праці в Україні. Редакція БізнесUA в статті «Роботодавці масово звільнятимуть українців»<sup>14</sup> також представляє короткостроковий прогноз ринку праці в Україні у воєнний період, який передбачає те, що лівова частка підприємств більшості видів економічної діяльності зорієнтовані на збереження трудового потенціалу, а серед тих, хто буде проводити скорочення штатів домінують представники галузі будівництва та промисловості, що є закономірним в умовах постійних загроз та прикладів руйнації об'єктів інфраструктури та будівель.

Державна служба зайнятості України щорічно, зокрема й у 2022 та 2023 роках підготувала інформацію про стан ринку праці в Україні на основі статистичних звітів роботодавців<sup>15</sup>. Зокрема, протягом 2023 р. роботодавці поінформували центри зайнятості про те, що найбільш випитаними кадрами у галузевому розрізі були представники робітничих професій та технічних працівників підприємств переробної промисловості, оптової та роздрібною торгівлі; сфери освіти та сільського господарства.

Аналітики також приділяють значну увагу огляду правових та інституційних змін на ринку праці та в системі кваліфікацій України, спричинених збройною агресією РФ. Так у статті Сюзен Меллер Нільсен<sup>16</sup> відзначається, що російська агресія підірвала український ринок праці, посиливши вже наявні проблеми. Виявився значний попит на кваліфікованих працівників, особливо на такі трудомісткі професії, як слюсарі, електрики, водії, трактористи, продавці, кухарі, двірники, прибиральники, бухгалтери, вихователі та медичні сестри (брати). У той же час спостерігається конкуренція у фінансовому та страховому секторах, де на одну вакансію претендують 24 фахівці. В аналітичній статті «The labour market in Ukraine: Rebuild better» зроблено висновок про те<sup>17</sup>, що відбудова України потребуватиме надзвичайних заходів, спрямованих на усунення наслідків війни, а також структурних реформ, які вирішуватимуть існуючі політичні та економічні проблеми. У цій підбірці пропонується чотиристороння стратегія реструктуризації ринку праці країни, яка складається з (1) корекційної освіти для студентів, позбавлених років навчання, та перепідготовки для дорослих,

---

<sup>13</sup>Hrynkivych O., Levytska O., Baranyak I.; 2023, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85146356337&doi=10.1111%2frsp3.12625&partnerID=40&md5=7c509a947f8d685bc1900d052a1720e2>.

<sup>14</sup>Роботодавці масово звільнятимуть українців. <http://businessua.com/robota/94091robotodavci-masovo-zvilnyatimut-ukrainciv.html>.

<sup>15</sup>Інформація про стан ринку праці в Україні у 2023 році. [https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/popyt\\_i\\_propozyciya\\_na\\_rynku\\_praci\\_12\\_2023.pdf](https://www.dcz.gov.ua/sites/default/files/infocfiles/popyt_i_propozyciya_na_rynku_praci_12_2023.pdf).

<sup>16</sup>Сюзен Меллер Нільсен, European Training Foundation, 2023, [https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-01/Country%20Fiche\\_Ukraine\\_2023\\_UKR\\_web.pdf](https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-01/Country%20Fiche_Ukraine_2023_UKR_web.pdf).

<sup>17</sup>Giacomo Anastasia, Tito Boeri, Marianna Kudlyak, Oleksandr Zholid, 2023, <https://cepr.org/voxeu/columns/labour-market-ukraine-rebuild-better>

які втратили роботу; (2) збільшення участі жінок і молоді в робочій силі; (3) захист вразливих груп (ветерани, працівники похилого віку та інваліди); і (4) сприяння поверненню ідей, якщо не людей, шляхом підтримки контакту мігрантів, які залишаються за кордоном, зі своєю рідною країною.

Публікація МОП «The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments»<sup>18</sup> також містить аналіз (початкові оцінки) впливу військової кризи в Україні на ринок праці. МОП оцінює, що в поточній ситуації в Україні близько 30 % зайнятості було втрачено порівняно з довоєнним періодом. Це сягає 4,8 млн втрачених робочих місць. За сценарієм подальшої військової ескалації втрати робочих місць зростуть і далі, досягнувши 7 млн осіб, або 43,5%.

У звіті Єврокомісії Ukraine 2023 Report описано загальний соціально-економічний стан розвитку України, зокрема міграційну політику та ринок праці<sup>19</sup>. У статті «Ринки праці під час війни: дані з онлайн-оголошень про роботу»<sup>20</sup> розглядається коротко- та середньострокові наслідки російсько-української війни, що триває, на ринок праці українських працівників. Відзначається, що з лютого 2022 року в Україні зріс попит на м'які та аналітичні навички. Стаття «Відбудова України: Принципи та політики»<sup>21</sup> містить аналіз впливу війни на український ринок праці та пропозиції щодо концепції його відновлення.

Велика кількість досліджень та публікацій присвячена оцінці впливу вимушеної міграції з України на ринок праці європейських країн та напрями удосконалення міграційної політики ЄС. За даними офіційної статистики найбільше біженців з України прийняли Німеччина та Польща (1,3 та 0,9 млн осіб відповідно), тож і для науковців актуалізувалася тема впливу мігрантів з України на ринок праці саме цих країн. Аналітичний звіт «Війна і міграція: нещодавній приплив мігрантів з України до Польщі та можливі сценарії на майбутнє»<sup>22</sup> був однією з перших спроб оцінити можливу майбутню кількість вимушених мігрантів з України у Польщі. Було здійснено оцінку різних сценаріїв розвитку подій та впливу різних чинників на демографічну структуру біженців з України до Польщі.

У статті «Біженці з України на польському ринку праці: спроба оцінити інтеграцію та вплив припливу біженців у короткостроковій перспективі»<sup>23</sup>

---

<sup>18</sup> ILO Brief, 2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms\\_844295.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844295.pdf).

<sup>19</sup>Звіт Єврокомісії Ukraine 2023 Report (COMMISSION STAFF WORKING DOCUMENT, 2023), [https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD\\_2023\\_699%20Ukraine%20report.pdf](https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_699%20Ukraine%20report.pdf).

<sup>20</sup>Ринки праці під час війни: про що свідчать онлайн-оголошення про роботу. Тхо Фам. Олександр Талавера. Чжуанчєнь Бу, 2023. <https://voxukraine.org/rynky-pratsi-pid-chas-vijny-pro-shho-svidchat-onlajn-ogoloshennya-pro-robotu>

<sup>21</sup>Giacomo Anastasia, Tito Boeri, Marianna Kudlyak, Oleksandr Zholud, 2022, <https://www.iza.org/de/publications/pp/196/the-labor-market-in-ukraine-rebuild-better>

<sup>22</sup>Війна і міграція: нещодавній приплив мігрантів з України до Польщі та можливі сценарії на майбутнє. Duszczuk, M., Kaczmarczyk, P., 2022, [https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Spotlight-APRIL-2022.pdf?utm\\_source=miragenews&utm\\_medium=miragenews&utm\\_campaign=news](https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Spotlight-APRIL-2022.pdf?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news).

<sup>23</sup>Біженці з України на польському ринку праці: спроба оцінити інтеграцію та вплив припливу біженців у короткостроковій перспективі. Gromadzki, J., Lewandowski, P., 2023, <https://ustip-journal.com.pl/api/files/view/2085623.pdf>.

досліджено просторовий розподіл українських біженців, фактори, що визначають їхнє рішення про місце поселення, їхню професійну ситуацію після прибуття до Польщі і, нарешті, короткострокові наслідки міграційної хвилі на польському ринку праці. Дослідження охоплювало період між лютим і квітнем 2022 року тобто самий початок активної фази воєнної агресії та найбільш складний період в прийомі та соціальному захисті великих спонтанних мас біженців від війни.

Автори статті «Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements»<sup>24</sup> вивчали зміни попиту на робочу силу для вимушених мігрантів і тих, хто залишається в Польщі. Проаналізовані дані дозволили порівняти різницю в попиті на робочу силу та заробітну плату українських заробітчани в Польщі до лютого 2022 року, і українців-біженців – після лютого 2022 року. Розглядаються коротко- та середньострокові наслідки російсько-української війни, що триває, на зайнятість українських працівників за кордоном. У статті «Economic Migration and the European Labour Market»<sup>25</sup> зроблено низку висновків щодо проблеми нелегальної міграції. Автори вважають, що найбільш очевидним засобом вирішення проблем нинішньої системи є прийняття неминучої інтеграції Європи у світовий ринок праці та рух до вільної міграції та відкритих кордонів.

У статті польських дослідників «Wojna w Ukrainie zmieniła rynek pracy»<sup>26</sup> окреслено проблеми українських біженців на польському ринку праці.

У статті «Comparing prewar and forced Ukrainian migrants in Poland: Challenges for the labour market and prospects for integration»<sup>27</sup> обґрунтовуються заходи, необхідні для покращення економічної інтеграції українських мігрантів у Польщі. У статті аналізуються дані опитування 2022 року як вимушено переміщених, так і довоєнних українських мігрантів. Хоча 66 відсотків респондентів мали повну вищу освіту, тільки 30 відсотків з них володіли польською мовою. Дослідження рекомендує стратегії надання мовної освіти разом із рішеннями, які дозволять цій групі зайняти місце на ринку праці та іншим чином підтримають їх інтеграцію.

У статті «Внесок імміграції з України в економічне зростання Польщі»<sup>28</sup> здійснено оцінку фактичної кількості мігрантів, а також дані опитувань щодо характеристик мігрантів, зібрані в чотирьох польських містах, для оцінки ефективної пропозиції праці українських іммігрантів з точки зору відпрацьованого часу, скоригованого на продуктивність праці.

---

<sup>24</sup>Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements». Tho Pham, Oleksandr Talavera, Zhuangchen Wu, 2023, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0147596723000550>.

<sup>25</sup> Economic Migration and the European Labour Market. Nigel Harris, 2023, <https://www.epc.eu/en/Publications/Economic-Migration-and-the-European-Labour-Market~22a718>.

<sup>26</sup>Wojna w Ukrainie zmieniła rynek pracy. Katarzyna Kucharczyk, 2023, <https://www.rp.pl/analizy-rzeczpospolitej/art38246521-wojna-w-ukrainie-zmieni-la-rynek-pracy>.

<sup>27</sup>Kubiciel–Lodzińska, Sabina Golebiowska, Kate Pachocka, Marta Dąbrowska, Anna; 2024, <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85178902291&doi=10.1111%2fimid.13213&partnerID=40&md5=fe823bd6ab28315d08d5c3f1f64f54a3>.

<sup>28</sup>Внесок імміграції з України в економічне зростання Польщі. (Strzelecki, P., Growiec, J., & Wyszynski, R., 2022, <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s10290-021-00437-y.pdf>.

Стаття «Порівняння довоєнних і вимушених українських мігрантів у Польщі: Виклики для ринку праці та перспективи інтеграції»<sup>29</sup> містить аналіз даних опитування 2022 року як вимушених переселенців, так і довоєнних українських мігрантів, направлений на те, щоб визначити, які заходи необхідні для сприяння біженцям в економічній інтеграції.

Стаття «Біженці з України в Польщі – рік після російської агресії. Соціально-економічні наслідки та виклики»<sup>30</sup> містить аналіз становища українських біженців, які проживають у Польщі, та пов'язані з цим виклики.

У статті «Displacement, integration, and return: What remote work possibilities for Ukrainians?»<sup>31</sup> автори зауважують, що оскільки війна триває, інтеграція стає все більшою проблемою для приймаючих країн. Ураховуючи бажання багатьох українців повернутися додому, бажання українського уряду, щоб вони це зробили, і тимчасовий характер більшості поточних схем захисту, просуваються підходи «подвійного наміру» для підтримки як інтеграції тих, хто залишився за межами України та реінтеграції тих, хто хоче повернутися. Віддалена робота може підтримувати такі подвійні наміри. Приймаючі країни можуть підтримати українських дистанційних працівників, включивши дистанційну роботу в міграційну та інтеграційну політику та визнавши транснаціональний характер такої зайнятості (через, наприклад, полегшення перенесення пільг та ефективні правила щодо подвійного оподаткування та роботу зі зменшення ізоляції). Залишається багато невизначеності, і віддалена робота може надати цінну гнучкість для окремих біженців.

У публікації «Чому Заходу потрібна Україна та її ІТ-компанії»<sup>32</sup> відзначається, що у Європі є величезний дефіцит ІТ-спеціалістів. За даними опитування цифрової асоціації Vitkom, лише в Німеччині у 2022 році не вдалося заповнити 137 000 ІТ-вакансій. Тому багато компаній усе більше покладаються на співпрацю з українськими ІТ-провайдерами, або безпосередньо з українськими ІТ-компаніями, або опосередковано через українських постачальників ІТ-послуг. Українська ІТ-індустрія має великий потенціал. Велику роль у цьому відіграє українська система освіти, що випускає багато висококваліфікованих фахівців. Математична освіта в університетах є відмінною, і багато студентів зацікавлені в роботі в ІТ-індустрії через брак інших цікавих перспектив працевлаштування. До початку війни кількість ІТ-спеціалістів в Україні неухильно зростала, досягнувши 285 000 ІТ-спеціалістів. Попри війну і внутрішні труднощі, ІТ-сектор України продовжує розвиватися і зберігати свою конкурентоспроможність. Важливо

---

<sup>29</sup>Порівняння довоєнних і вимушених українських мігрантів у Польщі: Виклики для ринку праці та перспективи інтеграції. Kubiciel–Lodzińska, S., Golebiowska, K., Pachocka, M., & Dąbrowska, A., 2024, <https://doi.org/10.1111/imig.13213>.

<sup>30</sup>Біженці з України в Польщі - рік після російської агресії. Соціально-економічні наслідки та виклики. Duszczuk, M., Górny, A., Kaczmarczyk, P., & Kubisiak, A., 2023, <https://doi.org/10.1111/rsp3.12642>.

<sup>31</sup>Displacement, integration, and return: What remote work possibilities for Ukrainians?. Caitlin Katsiaficas, Justyna Segeš Frelak & Camilla Castelanelli, 2023, <https://reliefweb.int/report/ukraine/displacement-integration-and-return-what-remote-work-possibilities-ukrainians>.

<sup>32</sup>Чому Заходу потрібна Україна та її ІТ-компанії? Моніка Шніцер, 2023, <https://cepr.org/voxeu/columns/why-west-needs-ukraine-and-its-it-business>.

підтримувати українських ІТ-спеціалістів та стартапи, оскільки вони можуть не тільки забезпечити економічний розвиток України, але й мати важливе значення для безпеки та економічного розвитку інших країн.

В аналітичному матеріалі МОП<sup>33</sup> здійснено початкову оцінку впливу кризи в Україні на ринок праці у світі та самій країні. Розроблено конкретну методологію оцінки робочої сили в Україні, оцінки економічного стану в Україні, а також впливу кризи на ринок праці. За оцінками МОП, у нинішній ситуації активної фази війни було втрачено 4,8 млн робочих місць порівняно з довоєнною ситуацією, що сягає 30 % скорочення. За оцінками експертів, в Україні налічується 5,23 мільйона біженців, які переїхали до сусідніх країн. приблизно 1,2 мільйона із загальної кількості біженців працювали до початку агресії. Дві третини з них мають вищу освіту, а 49% були зайняті у висококваліфікованих професіях. Більшість біженців – це жінки з дітьми.

В іншому аналітичному звіті МОП<sup>34</sup> фокусується увага на українських респондентах працездатного віку, які мають намір оселитися або вже оселилися в європейських країнах. Відзначається їхня висока економічна активність: біженці з України, які мають намір залишитися в країні переміщення і перебувають у працездатному віці (18-64 роки), в середньому демонструють високий рівень економічної активності (66%), що лише трохи нижче, ніж рівень активності, який вони мали в Україні до переміщення (70%).

У статті «Довгостроковий погляд на потоки біженців з України: війна, небезпека та міграція»<sup>35</sup> розглядається виїзд мігрантів з України в контексті російського вторгнення, використовуючи конфліктну модель міграції.

Стаття «Війна в Україні: наслідки для управління міграцією та інтеграцією біженців»<sup>36</sup> розглядає важливі аспекти викликів війни в Україні для управління міграцією біженців та їх інтеграцію в Німеччині. Відзначається, що загальний масштаб міграції біженців до Європи є безпрецедентним з часів Другої світової війни, наявний високий рівень невизначеності щодо результатів війни та можливостей міграції назад створює перешкоди для інвестицій в інтеграцію, а надзвичайно висока частка жінок, які займаються доглядом за дітьми, також може погіршити шанси на інтеграцію.

Дослідження «Російсько-українська війна: короткострокові наслідки енергетичної кризи для виробництва та ринку праці»<sup>37</sup> також вивчає вплив війни в Україні на виробництво та ринок праці Німеччини.

---

<sup>33</sup>International Labor Organization, 2022, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms\\_844295.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844295.pdf).

<sup>34</sup> International Labor Organization, 2023, <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-response-regional-quarterly-overview-access-labour-markets-and-employment-europe>.

<sup>35</sup>Довгостроковий погляд на потоки біженців з України: війна, небезпека та міграція. Lloyd, A. T., & Sirkeci, I., 2022, <https://doi.org/10.33182/ml.v19i4.2313>.

<sup>36</sup>Війна в Україні: наслідки для управління міграцією та інтеграцією біженців. Brücker, H., 2022, <https://www.cesifo.org/DocDL/CESifo-Forum-2022-4-bruecker-ukrainian-refugee-crisis-july.pdf>.

<sup>37</sup> Російсько-українська війна: короткострокові наслідки енергетичної кризи для виробництва та ринку праці. Hutter, C., & Weber, E., 2022, <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/262190/1/dp1022.pdf>.

Аналітичний звіт «Біженці з України в Литві та литовський ринок праці: попередня оцінка»<sup>38</sup> присвячено впливу прибуття біженців з України на ринок праці в Литві. Описано картину припливу біженців до Литви, проаналізовано перші наслідки для литовського ринку праці з використанням офіційних даних про біженців з України в Литві, а також досліджено, що може принести майбутнє для литовського ринку праці.

Аналітичний звіт «Що ми знаємо про навички та перші результати на ринку праці біженців з України»<sup>39</sup> містить аналіз поведінки українських біженців на ринку праці приймаючих країн, зокрема відзначається, що інтеграція українських біженців на ринку праці відбувалася швидше порівняно з іншими групами біженців. Утім, незважаючи на відносно швидкий вихід на ринок праці, нинішня структура зайнятості новоприбулих мігрантів з України принаймні частково відображає доступні їм мережі, а не їхні реальні профілі навичок. Оскільки значна частина перших працевлаштувань була зосереджена на робочих місцях з низькою кваліфікацією, невідповідність навичок у цьому середовищі є широко поширеною. Для українських біженців також більш ймовірною є зайнятість на неповний робочий день через обов'язки по догляду за дітьми. З огляду на високий формальний рівень кваліфікації, особливо актуальними є питання трансферу навичок та іноземного оцінювання кваліфікацій. Декілька країн удосконалили свої системи визнання, в тому числі завдяки кращій інформаційно-роз'яснювальній роботі та інформуванню. Країни також полегшили доступ до регульованих професій, спростивши процедури визнання або скасувавши специфічні професійні вимоги, зокрема в секторі охорони здоров'я.

Аналітичний звіт «Вплив припливу українських біженців на робочу силу в Єврозоні»<sup>40</sup> містить передбачення довгострокового впливу українських біженців на заповнення робочих місць. За всіма припущеннями закриті розрахунки вказують на середнє збільшення робочої сили Єврозони в середньостроковій перспективі на 0,2%-0,8%. Це відповідає збільшенню чисельності робочої сили в Єврозоні на 0,3-1,3 мільйона осіб внаслідок кризи з біженцями в Україні. В аналітичному звіті «Потенційний внесок українських біженців у формування робочої сили в європейських приймаючих країнах»<sup>41</sup>, розглядається розподіл українських біженців у європейських країнах та їхні демографічні характеристики.

Таким чином, стислий огляд вітчизняної та зарубіжної профільної літератури дає підстави зробити такі узагальнені висновки:

---

<sup>38</sup>Біженці з України в Литві та литовський ринок праці: попередня оцінка. Deimantas V. J. and A. E. Sanliturk, 2023, <https://publications.iom.int/books/mrs-no-76-refugees-ukraine-lithuania-and-lithuanian-labour-market-preliminary-assessment>.

<sup>39</sup>Що ми знаємо про навички та перші результати на ринку праці біженців з України. Dumont, J. C., Liebig, T., Winter, A., & Lauren, A., 2022, <https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/what-we-know-about-the-skills-and-early-labour-market-outcomes-of-refugees-from-ukraine-c7e694aa/>.

<sup>40</sup>Вплив припливу українських біженців на робочу силу в Єврозоні. Botelho, V. , 2022, [https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.ebbox202204\\_03~c9ddc08308.en.html](https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.ebbox202204_03~c9ddc08308.en.html).

<sup>41</sup>Потенційний внесок українських біженців у формування робочої сили в європейських приймаючих країнах. Dumont, J. C., & Lauren, A., 2022, <https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/the-potential-contribution-of-ukrainian-refugees-to-the-labour-force-in-european-host-countries-e88a6a55/>.

- вітчизняними та зарубіжними науковцями та аналітиками в цілому приділяється велика увага дослідженням розвитку українського та європейського ринків праці в умовах воєнної агресії та проблемам працевлаштування біженцям від війни;
- поряд з цим, відсутність достовірної практики статистичних спостережень українського ринку праці, обсягів та напрямів вітчизняних трудових мігрантів ще у довоєнний період, не дозволяють проводити оперативні та об'єктивні дослідження цих питань в умовах воєнного стану, коли збір більшості даних та їх оприлюднення стали практично згорнутими;
- в цілому Національна система кваліфікацій (НСК) країни за теперішніх умов зберегла свою інституціональну, законодавчо-нормативну та матеріальну базу, а за окремими напрямками, вона досить активно формується чи реформується (розроблення професійних стандартів, створення кваліфікаційних центрів, спрощення процедур оцінювання, визнання та присвоєння професійних кваліфікацій тощо);
- найбільших втрат від війни НСК понесла у сфері підготовки кадрів на виробництві, де близько третини крупних підприємств частково або повністю згорнули свою діяльність, були релоковані чи перепрофільовані, що призвело до суттєвого скорочення сфери підготовки кадрів на виробництві;
- втратили свій потенціал (через відтік потенційних абітурієнтів та викладачів) і заклади формального сектору освіти. Так, наприклад, у 2024 році (01.08.2024) кількість охочих здобувати вищу освіту в Україні скоротилася майже на третину в порівнянні з повоєнним попереднім 2021 роком;
- однією з причин падіння кількісно-якісних показників діяльності закладів освіти, зокрема й стосовно підготовки кадрів для ринку праці за професійними кваліфікаціями виступає втрата частиною з них через війну матеріально-технічної бази, контингенту та педагогічних/науково-педагогічних працівників. Так, станом на 01.08.2024 року через воєнну агресію було переміщено 94 коледжі, 29 університетів (з урахуванням першої хвили переміщення, починаючи із середини 2014 року), 2 інститути післядипломної педагогічної освіти і 64 їх відокремлених структурних підрозділів. За період активної воєнної фази зруйновано 365 та пошкоджено 3428 закладів освіти, з яких серед зруйнованих 10 припадає на заклади професійної (професійно-технічної), 7 – на заклади фахової передвищої освіти, 1 – вищої освіти, а серед пошкоджених – 161 заклад професійної (професійно-технічної), 162 – заклади фахової передвищої освіти та 112 закладів вищої освіти<sup>42</sup>

<sup>42</sup> Мапа, що відображає інформацію про кількість пошкоджених і зруйнованих закладів освіти  
<https://saveschools.in.ua/>

## 2. Загальна характеристика соціально-економічного розвитку країни, зокрема, в умовах воєнного стану

### 2.1. Демографія. Біженці та переміщені особи у воєнний період

Негативні демографічні зміни населення України окреслилися ще на початку 90-х років ХХ ст. За даними Державної служби статистики населення України скоротилося на понад 10 млн з 51 838,5 у 1990 року до 41 588,4 у 2021 році. Широкомасштабна військова агресія рф проти України тільки поглибила демографічну кризу. Реальні втрати населення України ще не підраховані, але вони колосальні та можуть сягати у порівнянні з 2021 роком його чверті (при неповерненні більш ніж половин біженців та окупованих територій).

Також слід відзначити, що відтік кваліфікованої робочої сили за кордон триває також з початку 90-х (розвал СРСР). Цей показник суттєво зріс після 2014 року (початок гібридної війни з рф) та з введенням безвізового режиму з країнами ЄС у 2017 році. З початком широкомасштабних військових дій 24 лютого 2022 року розпочалася масова міграція населення. Так, за даними Міжнародної організації з міграції 3,7 млн українців є внутрішньо переміщеними, а 6,5 млн осіб перебувають за кордоном, в основному, як біженці<sup>43</sup>. За даними Європейської служби статистики, станом на січень 2024 року найбільше українських біженців у Європі перебувають в Німеччині (30,0%) та Польщі (22,0%)<sup>44</sup>.

На початку повномасштабної війни у 2022 році відбулося стрімке зростання безробіття через фізичне руйнування та масштабне переміщення населення з територій, на який ведуться активні бойові дії. У 2022 р. економіка України фактично була паралізована. Проте у 2023 році вже спостерігалось пожвавлення економічної активності. Поряд із активізацією бізнесу, безробіття в Україні набуло ознак структурного, посилюючи диспропорції на ринку праці. Тобто кваліфікації, які пропонують працівники, у значній мірі не відповідають потребам роботодавців. Наприклад, якщо працівники металургійних комбінатів переїхали на захід України, то вони не можуть знайти там роботу за професією, тому що там просто немає такого виробництва.

Війна суттєво вплинула на внутрішній ринок праці, де відбувалися значні коливання та зміни. Такі виклики, як невизначеність в умовах війни, звуження сфери зайнятості, структурні та якісні зміни, вимушена міграція та масштабні мобілізаційні рухи поглиблюють проблеми у сфері зайнятості.

Через вторгнення росії в Україну економіка країни зазнала катастрофічних втрат. Міністерство економіки України оцінило падіння ВВП тільки в 2022 році в 29,2 %. Великих втрат зазнали такі сектори економіки як металургія, сільське господарство, енергетика тощо. Поряд з цим, починаючи

<sup>43</sup> <https://ukraine.iom.int/uk/dani-ta-resursy>

<sup>44</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat>

з 2023 року економіка України почала перелаштовуватися і адаптуватися до умов війни. За підсумками 2023 року зростання ВВП зафіксовано на рівні 5%. Зростання ВВП спостерігається і у 2024 році. Хоча економіка поступово адаптується до нових умов функціонування, безробіття в Україні залишається високим. Станом на 1 січня 2024 року загальна кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості (ДСЗ), становила 96,1 тис. осіб (понад 40% з них мають вищу освіту), вакансій – 40,2 тис. осіб<sup>45</sup>.

У міру поглиблення дисбалансу, що сформувався на ринку праці, проблема використання робочої сили стає все більш актуальною. Таким чином, важливим аспектом інтеграції ВПО є забезпечення доступу до програм перепідготовки та підвищення кваліфікації. Це дозволить ВПО адаптувати свої уміння та навички до потреб ринку праці та знайти нові можливості для працевлаштування. Інтеграція ВПО у трудову діяльність сприятиме розвитку регіонів, куди вони переїхали. Це вимагає інвестицій у місцеву інфраструктуру та створення нових робочих місць, що також позитивно впливатиме на економіку цих регіонів в цілому.

Україна, як і багато інших країн, стикається з викликами у сфері формування навичок та системи кваліфікацій, а також відповідністю між пропозицією та попитом на навички на ринку праці. Це може бути викликом через швидкі зміни в економіці, технологічні інновації та інші фактори. Наразі українська економіка все більше набуває рис економіки воєнного часу, за якої відбуваються якісні зміни, що віддзеркалюються структурними зсувами, і кількісні зміни, які свідчать про пристосування бізнесу та перехід до фази відновлювального зростання. Це також потребує гнучкого та швидкого реагування провайдерів освітніх послуг на надання здобувачам випитаних професійних кваліфікацій, переходу на перепідготовку дорослого населення за частковими кваліфікаціями та мікрокваліфікаціями тощо.

## 2.2. Трудова міграція

Військове вторгнення агресора в Україну суттєво вплинуло на процеси трудової міграції як в середині країни, так і за її межі. У період 2022-2024 років кількість українців, які виїхали за кордон, різко зросла, зокрема до країн ЄС (Польщі, Німеччини, Чехії, Італії, Іспанії тощо). Певна частка громадян з різних причин емігрували до країни-агресора. У багатьох країнах ЄС були прийняті спеціальні програми для підтримки українських біженців, що полегшило доступ до ринку праці.

Більшість українських трудових мігрантів зайняті у таких секторах, як будівництво, сільське господарство, сфера послуг, охорона здоров'я та догляд за літніми людьми. У багатьох країнах українцям було дозволено працювати без необхідності отримання додаткових дозволів, що суттєво підвищило рівень їхнього працевлаштування.

---

<sup>45</sup> Аналітична та статистична інформація. Державна служба зайнятості.  
URL: <https://www.dcz.gov.ua/analytics/view>

Загалом, українці, які отримали у ЄС статус тимчасового захисту зазвичай мають вільний доступ до ринку праці більшості країн. Однак, фактично кожна держава висуває власні вимоги до майбутніх працівників. За даними дослідження Інституту дослідження ринку праці та професій у Нюрнберзі, лише 27,0% біженців з України станом на початок 2024 року мали роботу в Німеччині. За рівнем працевлаштування українських біженців на сьогодні лідирують Литва з показником 57,0%, Данія (53,0%) та Польща (48,0%). Ці країни демонструють високі показники зайнятості завдяки великому попиту на низькокваліфіковану робочу силу, де мовні та інші вимоги є менш жорсткими. Фінляндія, Норвегія, Румунія та Іспанія мають найнижчі показники працевлаштування українських біженців — менше ніж 20,0%. Однак, як зазначається експертами, це може бути пов'язано зі складнішою економічною ситуацією та високим рівнем безробіття в цих країнах, що ускладнює інтеграцію новоприбулих на ринок праці<sup>46</sup>.

Аналітики також відзначають, що притік робочої сили з України в країни ЄС є позитивом та засобом послаблення напруженості, яка спостерігається на ринку праці країн Єврозони. Однак високий рівень невизначеності навколо майбутнього перебігу війни ускладнює більш точну кількісно-якісну оцінку та кінцевого впливу трудових мігрантів з України на ринок праці ЄС.

Глобальних обсягів та напрямків у воєнний період набула внутрішня міграція. Найвищий рівень концентрації ВПО характерний для Дніпропетровської та Київська областей і міста Києва. Найбільше втікачів від війни виїхало з Харківської, Донецької та Запорізької областей, а близько 30,0% ВПО – змінили своє місце проживання в межах рідної області.

За даними Міжнародної організації міграції, близько 40,0% ВПО працездатного віку на сьогодні працевлаштовані за наймом або мають власну справу, а 14,0% є безробітними і активно шукають роботу. Найвищий рівень зайнятості серед ВПО в місті Києві (58,0%), а найнижчий – у Чернівецькій (24,0%) та Житомирській областях (27,0%).

Основними викликами при працевлаштуванні ВПО виступають: невідповідність навичок потребам місцевих роботодавців (більшість ВПО переїхали зі східних, індустріально розвинених регіонів до територій, де здебільшого немає виробництва, які б відповідали їхнім кваліфікаціям та досвіду); демотивуючі чинники у пошуку роботи (можливість тривалий час отримувати соціальні виплати та безкоштовне житло); упереджене ставлення роботодавців (шукачі роботи іноді стикаються з небажанням роботодавців наймати ВПО, зокрема через побоювання швидкого звільнення у зв'язку з повторним переїздом чи поверненням в рідний регіон); нестача потрібних документів (під час втечі від обстрілів або з окупації не всі ВПО змогли зібрати документи) та інші проблеми, які потребують вирішення з боку держави.

На сьогодні заходи державної політики в період військової агресії спрямовані на створення гнучкості у сфері праці та забезпечення зайнятості,

---

<sup>46</sup> <https://visitukraine.today/uk/blog/4383/which-countries-have-the-highest-number-of-employed-ukrainian-refugees-in-2024#krayini-z-nainzicim-rivnem-pracevlastuvannya>

що проявлялося в поступових позитивних змінах. Так, у 2023 році вдосконалено механізм компенсації для роботодавців за наймання безробітних- ВПО та створення нових робочих місць для них у малих та мікропідприємствах. За рік за програмою компенсації працевлаштовано 5 тис. безробітних. Роботодавцям до кінця 2023 року були компенсовані витрати на оплату праці при працевлаштуванні 14 тисяч ВПО. У рамках проекту «Робота» у квітні 2023 року запроваджено грантову програму на створення або розвиток власного бізнесу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам їх сімей. У 2023 році було ухвалено позитивні рішення щодо надання грантів 226 отримувачам, якими передбачено створення 463 нових робочих місця тощо.

### **2.3. Освіта та навчання**

Заклади освіти відіграють ключову роль в отриманні відповідних навичок майбутніми працівниками. Рівень підготовки в ЗП(ПТ)О, ЗФПВО та ЗВО, відповідність навичок, які отримали випускники вимогам ринку праці, мають велике значення для забезпечення зростання зайнятості та економічного розвитку загалом. У сучасних умовах українська система освіти зазнає суттєвих змін, які відображаються на структурі пропозиції випускників за рівнями отриманої освіти та кваліфікації. Аналіз тенденцій розвитку освіти в Україні впродовж останніх років дає змогу виокремити певні тенденції:

**Популярність вищої освіти.** Україна продовжує демонструвати високий рівень зацікавленості у вищій освіті, що призводить до значної кількості випускників з бакалаврськими та магістерськими ступенями. Це пояснюється як традиційно високою соціальною значущістю вищої освіти, так і збільшенням кількості освітніх програм, які пропонують університети.

**Стабільний попит на професійну (професійно-технічну) освіту.** Це пов'язано з потребою ринку праці у представниках робітничих професій, особливо у таких галузях економіки як сільське господарство, будівництво та промисловість.

**Зростання та розвиток дистанційної та онлайн-освіти.** Дистанційне та онлайн-навчання стали невід'ємною частиною освітнього процесу в Україні, що зумовлено розвитком технологій і подій, таких як пандемія COVID-19 та воєнний стан. Це й зараз дозволяє учням/студентам з різних регіонів отримувати доступ до якісної освіти. Використання цифрових освітніх платформ, таких як Moodle, Google Classroom, та інших інструментів, сприяє гнучкості навчання та підвищенню його ефективності.

**Переорієнтація на STEM-освіту.** Відчутний дефіцит фахівців інженерних спеціальностей зумовив зростання уваги до STEM-освіти (наука, технології, інженерія, математика). Випускники цих програм користуються високим попитом на ринку праці через зростаючу роль технологій у більшості галузей економіки.

**Зниження кількості випускників гуманітарних спеціальностей.** У порівнянні з попередніми роками, зменшується кількість випускників з

гуманітарних спеціальностей. Це пов'язано з тим, що ринок праці менше потребує фахівців у цій сфері, що спонукає абітурієнтів обирати доступ до більш затребуваних видів професійної діяльності.

**Професійна орієнтація та гнучкість програм.** Сучасний ринок праці вимагає гнучких навичок, здатності швидко адаптуватися до нових умов і швидкого освоєння нових професій. Це спонукає заклади освіти до адаптації навчальних/освітніх програм та введення курсів, які спрямовані на розвиток критичного мислення, креативності та цифрової грамотності. Все більше закладів освіти впроваджують курси та програми з підприємництва, щоб стимулювати студентів до створення власних стартапів та проєктів.

**Посилення співпраці з роботодавцями.** Як ЗВО, так і ЗП(ПТ)О більш активно співпрацюють з компаніями, щоб забезпечити учнів/студентів стажуванням, виробничою практикою та реальним досвідом роботи. Це сприяє підвищенню рівня готовності випускників до виходу на ринок праці. Роботодавці все частіше беруть участь у розробці навчальних програм, що дозволяє створювати курси, які саме відповідають реальним потребам ринку праці.

**Посилення академічної мобільності та поглиблення міжнародної співпраці.** В українських ЗВО збільшується кількість програм міжнародного обміну, що дозволяє студентам отримувати досвід навчання за кордоном і підвищувати свою конкурентоспроможність на міжнародному ринку праці. Важливим аспектом є збільшення кількості іноземних студентів в Україні та міжнародного партнерства між українськими та зарубіжними університетами.

Відповідність освітніх програм вимогам ринку праці в Україні є складним питанням, яке залежить від багатьох факторів. Загалом, ситуацію можна охарактеризувати певними позитивними змінами, що підтверджується оновленням освітніх/навчальних програм, посиленням співпраці з бізнесом, зростанням ролі ІТ та цифрових технологій, інтеграція в європейський освітній простір тощо. Серед негативних тенденцій залишається наявність застарілих освітніх програм, що не завжди відповідають сучасним вимогам ринку праці; нестача практичних навичок; регіональний дисбаланс та інше. Загалом, хоча в Україні спостерігаються позитивні зміни у адаптації освітніх програм до вимог ринку праці, існує значний простір для роботи.

До ключових стратегій ЗП(ПТ)О та ЗВО, що пов'язані із задоволенням потреб у навичках на ринках праці можна віднести нижченаведені.

*1. Стратегія адаптації освітніх програм до потреб ринку праці.*

Адаптація освітніх програм ЗВО та ЗП(ПТ)О до потреб ринку праці є важливим елементом забезпечення якості освіти і конкурентоспроможності випускників.

Стратегія адаптації освітніх програм включає такі ключові елементи: 1) Аналіз ринку праці, що включає в себе моніторинг та аналіз потреб ринку праці; регулярний збір даних про вимоги роботодавців; вивчення тенденцій розвитку галузей і прогнозування змін на ринку праці; встановлення партнерських відносин з роботодавцями для отримання актуальної інформації

про вимоги до фахівців; використання аналітичних інструментів, зокрема використання Платформи великих даних (big data) для аналізу попиту на конкретні професії тощо; 2) Співпраця з роботодавцями та іншими стейкхолдерами, що включає формування дорадчих рад із представників бізнесу, промисловості, громадських організацій, державних установ для регулярного перегляду освітніх програм; організацію стажувань і практик на підприємствах; спільну розробку навчальних програм та курсів з роботодавцями; 3) Адаптація освітніх програм, що передбачає оновлення навчальних планів; внесення змін до навчальних планів з урахуванням сучасних вимог до професійних компетенцій; розробка нових дисциплін і курсів, що відповідають запитам ринку праці; використання сучасних освітніх технологій; впровадження онлайн-курсів, модульного навчання, симуляцій та інтерактивних методів навчання; залучення фахівців-практиків для проведення лекцій і майстер-класів; безперервне підвищення кваліфікації викладачів; організація курсів підвищення кваліфікації для викладачів з метою оволодіння новими технологіями та методиками викладання; обмін досвідом між закладами освіти; 4) Впровадження системи якості освіти, що передбачає регулярне проходження акредитації освітніх програм; впровадження системи сертифікації компетенцій студентів; проведення опитувань випускників і роботодавців щодо якості підготовки фахівців; використання зворотного зв'язку для вдосконалення освітніх програм; 5) Гнучкість освітніх програм, що включає запровадження модульного принципу побудови програм, що дозволяє студентам обирати окремі модулі відповідно до їхніх професійних інтересів; збільшення кількості вибіркових дисциплін; розробку індивідуальних навчальних планів для студентів; підтримку студентів у формуванні власних освітніх траєкторій.

## *2. Стратегія стимулювання дуальної освіти*

Дуальна система освіти поєднує теоретичне навчання з практичною підготовкою на робочому місці. Цей підхід дозволяє учням/студентам набувати реального досвіду роботи, що підвищує їхню конкурентоспроможність на ринку праці.

Стратегія стимулювання дуальної освіти включає такі ключові елементи: 1) Партнерство з бізнесом, зокрема впровадження практичних модулів, розроблених спільно з роботодавцями; залучення учнів/студентів до реальних проєктів підприємств; 2) Тісна співпраця та підтримка з боку держави та органів місцевого самоврядування, зокрема інституційно-правова підтримка; ініціювання внесення відповідних змін до законодавства для сприяння розвитку дуальної освіти; надання податкових пільг підприємствам, що беруть участь у дуальних програмах; запровадження грантів та субсидій для ЗВО, ЗППТО та підприємств, що впроваджують дуальні програми; 3) Розробка освітніх програм та навчальних планів відповідно до потреб розвитку дуальної освіти; співпраця з роботодавцями для оновлення навчальних програм відповідно до сучасних вимог ринку праці; залучення профільних керівників, професіоналів та інших працівників компаній до

викладання; введення модульної системи навчання, що дозволяє поєднувати теоретичне та практичне навчання; 4) Підвищення кваліфікації викладачів, зокрема через організацію стажувань для викладачів на підприємствах-партнерах; проведення тренінгів та семінарів з новітніх технологій та методики викладання; надання додаткових стимулів для викладачів, які активно впроваджують елементи дуальної освіти; визнання та нагородження кращих практик; 5) Інформаційна та промоційна кампанія, що передбачає проведення інформаційних кампаній про переваги дуальної освіти серед учнів, студентів, батьків та роботодавців; використання соціальних мереж, медіа та інших каналів комунікації; організацію освітніх форумів, виставок та днів кар'єри для демонстрації успішних прикладів дуальної освіти; 6) Моніторинг та оцінка ефективності, що передбачає регулярний моніторинг та оцінка ефективності дуальних програм; використання зворотного зв'язку від студентів та роботодавців для коригування програм; проведення досліджень ринку праці для визначення найбільш затребуваних професій та кваліфікацій тощо.

### *3. Стратегія розвитку безперервної освіти та підвищення кваліфікації.*

Безперервна освіта та програми підвищення кваліфікації допомагають працівникам адаптуватися до змінних умов ринку праці та технологічних інновацій. Розробка стратегії розвитку безперервної освіти та підвищення кваліфікації є важливою для адаптації до швидких змін у сучасному світі. Така стратегія має охоплювати різні аспекти: від законодавчих ініціатив і фінансової підтримки до розвитку інфраструктури та впровадження інноваційних методик навчання. Нижче наведено ключові напрямки стратегії розвитку безперервної освіти та підвищення кваліфікації.

Стратегія розвитку безперервної освіти та підвищення кваліфікації включає такі ключові елементи: 1) Розвиток інфраструктури та технологій, що передбачає інвестування у створення сучасних навчальних центрів та лабораторій; забезпечення доступу до інтернету та цифрових ресурсів у віддалених районах; впровадження онлайн-платформ та мобільних додатків для дистанційного навчання; використання штучного інтелекту та великих даних для персоналізації навчальних програм; 2) Професійний розвиток викладачів, що передбачає постійне підвищення кваліфікації викладачів; організацію тренінгів та семінарів для викладачів з новітніх методик та технологій навчання; стажування викладачів у провідних компаніях та освітніх установах; впровадження системи заохочень та нагород для викладачів, які досягають високих результатів у навчанні; підтримка професійного розвитку викладачів через участь у конференціях та публікації наукових робіт; 3) Підвищення обізнаності та популяризація, що передусім полягає у проведенні інформаційних кампаній для підвищення обізнаності про важливість безперервної освіти та підвищення кваліфікації; залучення бізнесу та громадських організацій до популяризації безперервної освіти; проведення спільних заходів, конференцій та форумів для обміну досвідом; співпраця з

міжнародними організаціями та освітніми установами для обміну кращими практиками; участь у міжнародних проєктах та програмах безперервної освіти.

#### *4. Стратегія підтримки підприємництва та інновацій.*

Стратегія підтримки підприємництва та інновацій у ЗВО ЗППО повинна базуватися на кількох ключових компонентах. Ці компоненти включають розвиток інфраструктури, освіти, фінансування, профільних партнерства і політик, зокрема: створення бізнес-інкубаторів та акселераторів для підтримки учнів/студентів та випускників, що прагнуть розвивати свої підприємницькі ідеї; відкриття спеціалізованих лабораторій і коворкінгів, де студенти можуть працювати над своїми проєктами та стартапами; забезпечення доступу до сучасного технологічного обладнання та програмного забезпечення; розробка і впровадження курсів та програм з підприємництва та інновацій; організація регулярних воркшопів, семінарів та тренінгів з підприємництва, стартап-менеджменту, фінансового планування тощо; запрошення успішних підприємців та фахівців для менторства студентів і надання їм практичних порад; організація зустрічей з потенційними інвесторами, венчурними капіталістами та бізнес-ангелами; створення спеціальних фондів для інвестування в студентські проєкти на ранніх стадіях; встановлення партнерських відносин з бізнесом для забезпечення стажувань, практики та реалізації спільних проєктів; участь у міжнародних програмах та конкурсах для обміну досвідом та залучення іноземних інвестицій; підтримка студентських асоціацій та клубів підприємців для формування спільнот та обміну досвідом тощо.

### **2.4. Підготовка кадрів на виробництві**

В Україні підготовка кадрів на виробництві передусім відбувається з урахуванням потреб суб'єктів господарювання. Адже на сьогодні заклади освіти (передусім ЗП(ПТ)О) не задовольняють потреби роботодавців щодо підготовки кадрів із відповідними компетенціями. Зокрема, Мінсоцполітики у листі від 25.05.2017 р. № 421/0/126-17 зазначало, що питання щодо організації професійного навчання працівників вирішується роботодавцями з урахуванням потреб власної господарської або іншої діяльності відповідно до вимог законодавства. Зокрема, підходи до підготовки кадрів на виробництві регулюються низкою нормативно-правових актів, серед яких спільний наказ Мінсоцпраці та МОН від 26.03.2001 № 127/151 «Про затвердження Положення про професійне навчання працівників на виробництві» та постанова КМУ від 24.03.2023 № 264 «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних». Цей Порядок визначає механізм організації регіональними/міжрегіональними центрами зайнятості, філіями регіональних/міжрегіональних центрів зайнятості, а також обласними, Київським міським, міськими, районними, міськрайонними центрами зайнятості (до їх припинення) професійної

підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних.

Законом України «Про професійний розвиток працівників»<sup>47</sup> надано визначення професійному навчанню працівників. Серед іншого воно може здійснюватися на договірній основі у професійних (професійно-технічних) закладах освіти, на підприємствах, в установах або організаціях та безпосередньо у роботодавця.

Під час війни більшість роботодавців змушена оновлювати свої кадри або ж «вирощувати» кваліфікаційно високоякісних працівників у своєму трудовому колективі, зокрема на заміну тим, що мігрували або були мобілізовані.

Також, у цей складний період, відбулася зміна пріоритетів навчання (необхідність перепрофілювання працівників та підвищення кваліфікації). Багато підприємств були змушені адаптувати свою діяльність до нових умов, що вимагає перепрофілювання працівників. Наприклад, деякі підприємства, які раніше займалися цивільною продукцією, перейшли на виробництво військової або стратегічно важливої продукції, що вимагає нових навичок і знань від працівників. В умовах війни зросла необхідність у підвищенні кваліфікації працівників, особливо у сферах, які мають критичне значення для національної безпеки, таких як оборонна промисловість, логістика, ІТ, і енергетика.

Зазначимо, що для підприємств, які за теперішніх умов продовжують працювати, стало важливим організувати навчання безпосередньо на робочих місцях. Це дозволяє швидше адаптувати нових працівників і підвищувати кваліфікацію діючого персоналу в умовах обмеженого доступу до традиційних освітніх ресурсів. Відбувається швидка адаптація суб'єктів господарювання в Україні до нових умов воєнного стану, зокрема: впровадження короткострокових програм навчання (через потребу в швидкому підготовленні нових кадрів, багато підприємств зосередилися на впровадженні короткострокових програм навчання, орієнтованих на конкретні практичні навички); розвиток інноваційних підходів (деякі підприємства впроваджують інноваційні підходи до навчання, використовуючи симулятори, тренажери та віртуальну реальність для навчання працівників в умовах, максимально наближених до реальних).

В умовах війни в Україні багато підприємств зіткнулися з необхідністю адаптації своїх виробничих процесів та підготовки кадрів до нових реалій. Навчання працівників на виробництві стало важливим елементом для підтримання ефективності бізнесу, а також для забезпечення безпеки працівників. Підприємства, які займаються виробництвом озброєння, військової техніки та інших оборонних матеріалів, активно навчають своїх працівників новим навичкам, необхідним для адаптації до військових умов. Наприклад, «Укроборонпром» та інші подібні структури постійно проводять навчання з питань безпеки, роботи з новими технологіями та ін.

---

<sup>47</sup> <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>

Компанії, які забезпечують функціонування енергетичної, транспортної та комунікаційної інфраструктури, також активно займаються навчанням своїх співробітників. Наприклад, «Укренерго», «Укрзалізниця» та інші підприємства адаптують своїх працівників до роботи в умовах загрози або після пошкоджень інфраструктури.

В умовах війни сільське господарство залишається важливою галуззю для забезпечення країни продовольством. Підприємства аграрного сектору, такі як «Миронівський хлібопродукт» та інші агрохолдинги, організують навчання працівників, зокрема щодо безпеки, управління сучасною технікою, а також адаптації виробничих процесів в умовах війни.

ІТ-сектор залишається одним із найстабільніших в умовах війни, і багато компаній проводять навчання для працівників з нових технологій, кібербезпеки та управління проектами у кризових умовах. EPAM, SoftServe, GlobalLogic та інші активно інвестують у розвиток кадрів, забезпечуючи безперервну роботу в умовах війни.

Підготовка кадрів на виробництві передусім відбувається через соціальне партнерство, яке є системою відносин між роботодавцями, їх організаціями і об'єднаннями та найманими працівниками, профспілковими організаціями і їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються у процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень з питань соціально-трудова відносин<sup>48</sup>.

Соціальні партнери, такі як уряд, роботодавці, та профспілки, грають ключову роль у забезпеченні сталого розвитку ринку праці та покращенні умов праці. Тож можна стверджувати, що реалізація стратегії соціальних партнерів щодо формування навичок дозволяє вирішувати питання узгодження пропозиції та попиту на навички на ринку праці та на ринку кваліфікацій. Серед цих стратегій варто виділити:

#### *1. Стратегії уряду.*

Законодавчі ініціативи (Встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання робочих годин та умов праці, а також забезпечення прав працівників через трудове законодавство).

Соціальний захист (Розвиток системи соціального захисту, включаючи пенсійне забезпечення, медичне страхування та допомогу на випадок безробіття).

Регіональні програми підтримки (Заохочення інвестицій у менш розвинені регіони, створення нових робочих місць та розвиток інфраструктури).

Децентралізація (Передавання повноважень на місцевий рівень для кращого управління ресурсами та вирішення місцевих проблем).

До стратегій уряду, які проявляють найбільший вплив на формування навичок та узгодження пропозиції та попиту на навички відносяться освітні реформи та інвестиції у навчання (Інвестиції в освіту та професійну

---

<sup>48</sup> <https://studies.in.ua/socialna-polityka-derzhavy/3501-ponyattya-tipi-socialnogo-partnerstva.html>

підготовку, адаптація освітніх/навчальних програм до потреб ринку праці, а також підтримка програм перепідготовки для дорослих).

Інвестиції уряду в професійно-технічну освіту для підготовки кваліфікованих кадрів, що відповідають потребам ринку, наприклад, створення програм дуальної освіти, де теоретичне навчання поєднується з практикою на підприємствах, допомагає підвищити рівень професійних навичок випускників.

Розроблення та впровадження навчальних програм, що відповідають сучасним вимогам ринку праці, включаючи курси з ІТ, інженерії та інших затребуваних спеціальностей.

Уряд надає фінансування для програм перепідготовки, особливо для дорослих працівників, які бажають змінити професію або підвищити свою кваліфікацію. Це допомагає адаптувати робочу силу до змін на ринку праці та зменшити безробіття.

Проведення інформаційних кампаній для підвищення обізнаності населення про можливості навчання та перепідготовки, що сприяє більшій залученості працівників до цих програм.

## *2. Стратегії роботодавців.*

Підвищення якості робочих місць – інвестиції в інфраструктуру та умови праці (Покращення робочого середовища, забезпечення безпеки праці та розвиток корпоративної соціальної відповідальності).

Підвищення кваліфікації працівників (Організація тренінгів та програм професійного розвитку для працівників, а також співпраця з навчальними закладами для підготовки майбутніх фахівців). Роботодавці організують внутрішні тренінги та програми розвитку для своїх працівників, що дозволяє їм підвищити свої навички та відповідати вимогам сучасного виробництва. Це включає як технічне навчання, так і розвиток м'яких навичок. Партнерство з університетами та професійними школами для розробки програм, які відповідають потребам конкретних галузей, допомагає забезпечити підготовку кваліфікованих кадрів, готових до роботи одразу після завершення навчання.

Інновації, автоматизація та цифровізація (Впровадження сучасних технологій для підвищення продуктивності та конкурентоспроможності). Впровадження нових технологій та автоматизації виробничих процесів потребує нових навичок. Роботодавці вкладають ресурси в навчання працівників роботі з новими технологіями, що допомагає зберегти конкурентоспроможність на ринку.

Гнучкі форми зайнятості (Введення гнучких графіків роботи, віддаленої роботи та інших форм зайнятості, що враховують потреби працівників).

## *3. Стратегії профспілок.*

Захист прав працівників через колективні договори, ведення переговорів з роботодавцями щодо покращення умов праці, підвищення заробітної плати та забезпечення соціальних гарантій. Профспілки беруть участь у колективних переговорах з роботодавцями та урядом щодо умов праці, заробітної плати та можливостей професійного розвитку. Це сприяє створенню умов, за яких

працівники можуть підвищувати свої навички та адаптуватися до змін на ринку праці.

Забезпечення юридичної підтримки для працівників у разі порушення їхніх прав). Надання юридичної підтримки працівникам у питаннях освіти та підвищення кваліфікації, включаючи захист прав на доступ до навчальних програм та перекваліфікації.

Професійний розвиток, що передусім полягає в організації та реалізації навчальних програм, семінарів та тренінгів для підвищення кваліфікації працівників. Зокрема, профспілки організують та підтримують навчальні програми, семінари та тренінги для своїх членів, допомагаючи їм підвищувати кваліфікацію та здобувати нові навички.

Проведення інформаційних кампаній щодо прав працівників та можливостей для їхнього розвитку. Також профспілки проводять інформаційні кампанії для підвищення обізнаності працівників про їхні права та можливості професійного розвитку, що сприяє активнішій участі у програмах навчання та перепідготовки

Надважливим питанням є забезпечення ефективної взаємодії соціальних партнерів. Ефективна взаємодія між урядом, роботодавцями та профспілками є ключем до сталого розвитку ринку праці та покращення умов праці. Співпраця може включати регулярні зустрічі та переговори між урядом, роботодавцями та профспілками для обговорення важливих питань та прийняття спільних рішень; спільні програми та проекти, спрямовані на вирішення конкретних проблем ринку праці, такі як перепідготовка кадрів, розвиток інфраструктури та підтримка соціального захисту тощо. Успішне впровадження цих стратегій допоможе забезпечити відповідність між пропозицією та попитом на ринку праці, підвищити якість зайнятості та сприяти сталому економічному розвитку України.

## **2.5. Нові тенденції в умовах воєнного стану**

Останніми роками український ринок праці зазнає значних трансформацій під впливом глобалізації, технологічного прогресу та соціально-економічних змін. Пандемія COVID-19 та повномасштабне вторгнення росії у 2022 році лише посилили ці тенденції, спричинивши масштабні економічні і соціальні зсуви та виклики.

За результатами загального аналізу демографічної, статистичної та аналітичної інформації, було визначено такі основні проблеми актуальні для ринку праці України сьогодні: масова міграція трудових ресурсів за кордон та в межах держави в зв'язку з війною, що спричиняє “відтік мізків” та втрату Україною конкурентоспроможного населення; закриття та релокація бізнесу з територій східної та південної частини України на відносно безпечні території України (центральні та західні області); скорочення робочих місць призводить до високого рівня структурного безробіття в Україні та перекваліфікації працездатного населення; низький рівень пропозиції відносно попиту на

робітничі та технічні спеціальності (непрестижність технічних спеціальностей); відсутність безпеки учнів/студентів під час навчання в закладах освіти під час воєнних дій призводить до трансформації форматів навчання, зниження якості освіти та обрання абітурієнтами закордонних закладів освіти, на заміну українським; особливої уваги потребує адаптація військових ветеранів, а також психологічна підтримка населення в умовах війни; складність пошуку та отримання роботи у випадку відсутності професійного досвіду; скорочення програм з набуття першого практичного досвіду професійної діяльності молоді; необхідність активної підтримки ментального здоров'я працедавцями своїх працівників.

Проведений аналіз продемонстрував зміни у структурі зайнятості за рівнями кваліфікації та освіти в Україні, зміни щодо кількості безробітних. Зокрема, станом на 1 червня 2022р., в середньому по Україні, на одне вільне робоче місце претендувало 12 безробітних (на 1 червня 2021р. – 5 осіб).

Водночас, багато безробітних виїхало за кордон, знявшись з обліку центрів зайнятості, деякі підписали контракти зі Збройними силами України. Ускладнюють ситуацію й внутрішньо переміщені особи, статистика за якими змінюється щодня.

Ринок праці в Україні зазнає значних змін під впливом військових дій. Абсолютно новим масовим явищем для України став військовий рекрутинг. У Work.ua відзначили підвищення активності: у квітні 2024 року 599 підрозділів мали хоча б одну вакансію на work.ua/zsu/, що на 18% більше за показники березня цього року. Кількість пропозицій роботи зросла майже на чверть і становить 4170 вакансій. Як і в березні, у квітні найбільше вакансій від Сил оборони було в категоріях охорона/безпека, транспорт/автобізнес, телекомунікації та зв'язок, медицина/фармацевтика, робочі професії, перш за все, у промисловості<sup>49</sup>.

Також сьогодні в Україні поряд з надлишковою пропозицією робочої сили існує і незадоволений попит на вакантні робочі місця, однією з причин якого є невідповідність пропонованих вимог фактично наявним у працівників професіям та рівнем кваліфікації. Зміни у структурі попиту на робочу силу значно впливають на вимоги до рівня кваліфікації та освіти працівників у різних секторах економіки. З одного боку, зростає попит на висококваліфіковані кадри, особливо в таких сферах як інформаційні технології, інженерія, медицина та біотехнології. Ці галузі вимагають фахівців з глибокими теоретичними знаннями та практичними навичками, здатних впроваджувати інновації та швидко адаптуватися до нових умов. З іншого боку, в умовах економічної нестабільності зростає потреба у робітниках середнього рівня кваліфікації у будівництві, сільському господарстві, сфері обслуговування та сфері телекомунікацій. Суттєвий вплив на ринок праці має також міграція населення, особливо виїзд висококваліфікованих працівників за кордон, що створює дефіцит кадрів в окремих галузях. Водночас, внутрішня

---

<sup>49</sup> <https://interfax.com.ua/news/economic/985215.html>

міграція призводить до перенасичення ринку праці у відносно безпечних регіонах, що вимагає нових підходів до зайнятості та професійної підготовки.

Так, протягом 2020-2023 років кількість вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості, зменшилася на 60,3% (з 829 653 од. у 2020 році до 329 436 од. у 2023 році). Найбільше скорочення спостерігалось у таких галузях та видах економічної діяльності, як: «Сільське, лісове та рибне господарство» (77,7%), «Будівництво» (76,3%), «Інформація та телекомунікації» (71,6%). В цілому за цими трьома сегментами кількість вакансій зменшилась на понад 130 тисяч одиниць.

За абсолютними показниками суттєво скоротилася кількість вакансій за наступними видами економічної діяльності: «Сільське, лісове та рибне господарство» (майже на 103 тис. од.), «Переробна промисловість» (на 85 тис. од.), «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» (майже на 75 тис. од.). У «Переробній промисловості» спостерігається значне скорочення у харчовій промисловості (на 21638 вакансій), промисловості з виробництва іншої неметалевої мінеральної продукції (на 8790 вакансій) та в деревообробній промисловості (на 6245 вакансій).

Глобальні зміни у воєнний період відбулися у професійному розрізі попиту на робочу силу. У середньому за 2020-2023 роки структура кількості вакансій у розрізі професій змінилася на 35,5%. Так, свою питому вагу втратили у загальній сукупності «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» на 21,8%, «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства» на 12,6%, «Кваліфіковані робітники з інструментом» на 7,2% тощо.

Значний вплив на ринок праці за теперішніх умов має також внутрішня міграція робочої сили. Релокація бізнесів та міграція населення у безпечніші регіони України призвели до нерівномірного розподілу робочих місць і зміни попиту на кваліфікацію у різних регіонах. Наприклад, кількість вакансій у професійній групі "Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин" у 2023 році становить 18,4% від загальної кількості вакансій, що є зниженням порівняно з піковим значенням 24,9% у 2022 році. Водночас, професійна група "Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства" демонструє стабільно низьку питому вагу кількості вакансій, яка в середньому складає 2,9%.

Підсумовуючи викладене можна стверджувати те, що ринок праці та ринок освітніх послуг в Україні під час воєнного стану переживають значні зміни, які відображаються у нових тенденціях розвитку. Війна вплинула на структуру ринку праці, попит на певні професії та навички, а також на підходи до навчання та перекваліфікації. Серед основних тенденцій можна виокремити:

1. Зростання попиту на специфічні кваліфікації притаманні економіці воєнного стану. Передусім це професії у сфері оборони, виробництва зброї, нових видів безпеки, воєнної медицини (військові, інженери з військових технологій, фахівці з кібербезпеки, хірурги, травматологи, фахівці з психологічної допомоги, медсестери тощо).

2. Переорієнтація економіки та поява/розвиток нових її галузей/видів економічної діяльності. Можна стверджувати той факт, що українська промисловість швидко переорієнтовується на виробництво оборонної продукції, що створює нові можливості для працівників з технічними кваліфікаціями, конструкторів та інженерів, профільних науковців. Попит на фахівців нового типу зріс у сільському господарстві в зв'язку з необхідністю забезпечення країни продовольством в умовах війни. Це стосується як агрономів, біоінженерів, так і інженерів з новітніх агротехнологій.

3. Посилення уваги до перекваліфікації та підвищення кваліфікації дорослого населення. Так, через масове переміщення ВПО багато з них були змушені змінювати професію або адаптувати свої навички до нових умов. Це також торкається, у першу чергу, ветеранів війни.

4. Поглиблення євроінтеграції та міжнародної кооперації. В Україну надходить допомога від міжнародних партнерів, що сприяє впровадженню нових стандартів і практик у підготовці працівників у ключових видах економічної діяльності, таких як військова сфера, медицина, логістика, оборонна галузь тощо. Активно запроваджуються спільні програми з іноземними закладами освіти.

Окреслені вище тенденції свідчать про те, що ринок праці та ринок освітніх послуг в Україні швидко та гнучко змінюються, реагуючи на виклики війни, і вимагає від роботодавців, працівників та закладів освіти постійної адаптації та інноваційного підходу до навчання та розвитку професійних навичок.

### **3. Аналіз попиту та пропозиції на кваліфікації на національному та регіональних ринках праці**

Перш за все, слід зазначити, що відповідно до норм Закону України "Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни" у зв'язку із збройною агресією росії проти України, починаючи із лютого 2022 року, органи державної статистики не проводять вибіркові обстеження населення (домогосподарств), унаслідок чого на сьогодні користувачі не мають можливості отримувати достовірну інформацію, зокрема в сфері зайнятості та економічної активності населення тощо. Виходячи з цього, статистичні та поточні оперативні дані про стан ринку праці в країні, ситуацію на вітчизняному ринку кваліфікації тощо бралися з доступних джерел інформації, були отримані розрахунково та/чи через інтерв'ювання узгодженого кола стейкхолдерів.

#### **3.1. Загальна характеристика стану ринку праці та зайнятості в Україні воєнного стану**

Стосовно характеристики зайнятості населення країни в теперішніх умовах слід зазначити, що за оцінками різних іноземних джерел приблизна фактична чисельність населення в Україні становить близько 30 мільйонів осіб. З них економічно активне населення складає 12 мільйонів. Серед них мають офіційні місця праці лише 9,5 мільйона громадян. За вирахуванням “бюджетників” залишається всього 6-7 мільйонів, які працюють в реальному секторі економіки і тягнуть на собі всіх інших, хто залишається в Україні. У порівнянні з 2010 роком чисельність зайнятих скоротилася в 2,0 рази, з 2015 роком – в 1,7 рази, з передвоєнним 2021 роком – на 40,0%.

Тобто останніми роками український повний ринок праці зазнає суттєвих трансформацій під впливом глобалізації, технологічного прогресу та соціально-економічних змін. Пандемія COVID-19 та повномасштабне вторгнення росії у 2022 році лише посилили ці тенденції, спричинивши масштабні економічні і соціальні виклики.

До питання відповідності попиту та пропозиції робочої сили в Україні, слід відзначити, що в країні спостерігаються значні диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили, що впливає на ефективність ринку праці. За оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», у січні 2024 року показник безробіття в Україні становив 17,0 %. Проблеми використання робочої сили загострюються в умовах поглиблення сформованого дисбалансу на ринку праці. Станом на 1 січня 2024 р. загальна чисельність безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості (ДСЗ), становила 96,1 тис. осіб (серед них понад 40,0 % мають вищу освіту) за наявності 40,2 тис. одиниць вакансій. Протягом 2023 року мали статус безробітних 483,2 тис. осіб проти 867,6 тис. осіб – у 2022 р., з них у 2023 р. працевлаштовано 160,1 тис. осіб та пройшли професійне навчання 32,9 тис. осіб, у 2022 р. відповідно – 248,8 тис. осіб та 46,6 тис. осіб. Офіційна статистика Державної служби зайнятості свідчить про збереження невідповідності кількісних та якісних характеристик попиту та пропозиції робочої сили в регіонах та регіональних відмінностей щодо глибини таких диспропорцій. Станом на 1 січня 2023 р. найбільша кількість зареєстрованих безробітних була у Запорізькій, Дніпропетровській та Сумській областях. Лідерами за пропозицією вакантних робочих місць є Львівська, Дніпропетровська та Київська області. На 1 вакансію припадало від 1 до 20 безробітних. Львівська область у 2023 р. була єдиною в країні, де кількість вакансій перевищила чисельність офіційно зареєстрованих безробітних. Наявні також і регіональні диспропорції попиту і пропозиції на ринку праці. Більшість робочих місць зосереджена у великих містах, таких як Київ, Харків, Львів та Одеса. Це спричиняє перенасичення ринку праці у цих регіонах та дефіцит робочої сили у сільській місцевості та малих містах.

За даними «Work.ua», станом на січень 2024 року кількість можливостей працевлаштування на ринку праці відновилося на 93% порівняно з лютим 2022 року. Але відновлення було нерівномірним по регіонах. Порівняно з довоєнними показниками, найбільше збільшилася кількість вакансій у таких областях: Закарпатська (155%), Івано-Франківська (146%), Хмельницька

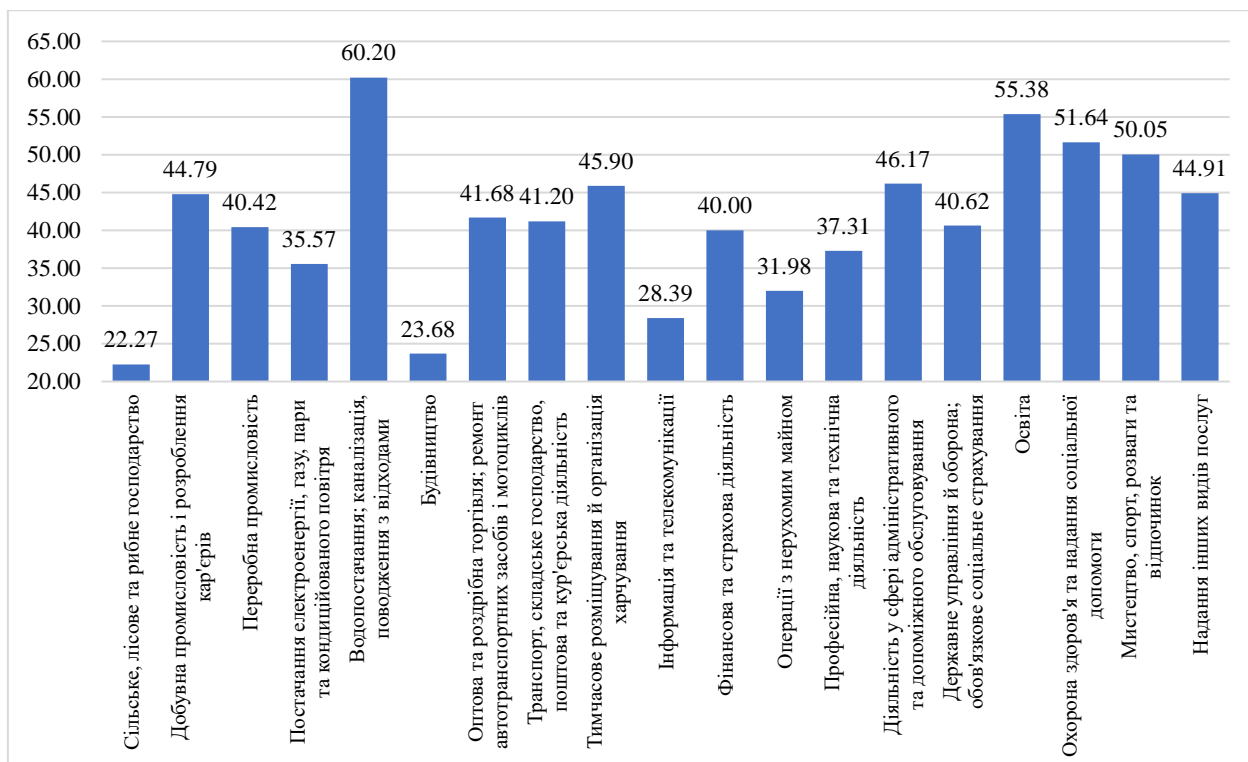
(125%), Львівська (123%), Вінницька (120) області. %), Рівненській (118 %) та Чернівецькій (116 %). За абсолютною кількістю вакансій незмінними лідерами залишаються: місто Київ (30 913 вакансій), Львівська (8 473), Дніпропетровська (8 452), Одеська (5 752) та Харківська (3 347) області. Але все ж таки 63% вакансій зосереджено у Західній та частково Центральній Україні<sup>50</sup>.

Зміни у структурі попиту на робочу силу значно впливають на вимоги до рівня кваліфікації та освіти працівників у різних секторах економіки. З одного боку, зростає попит на висококваліфіковані кадри, особливо в таких сферах як інформаційні технології, інженерія, медицина та біотехнології. Ці галузі вимагають фахівців з глибокими теоретичними знаннями та практичними навичками, здатних впроваджувати інновації та швидко адаптуватися до нових умов. З іншого боку, в умовах економічної нестабільності зростає потреба у робітниках середнього рівня кваліфікації (3-4 рівні Національної рамки кваліфікацій (НРК) у будівництві, сільському господарстві, сфері обслуговування та сфері телекомунікацій. Визначальний негативний вплив на вітчизняний ринок праці має міжнародна трудова міграція населення, а за теперішніх умов – виїзд біженців, серед яких переважають жінки з рівнями кваліфікації НРК, вище 5. Додатковою проблемою для регіональних ринків праці столиці та більш «спокійних» регіонів Західної України, виступає проблема працевлаштування вимушено переміщених осіб. Ці регіони не були готовими для швидкого та оперативного реагування на формування попиту на працівників, їх короткотермінового перенавчання та перекваліфікації. .

Зазначимо, що протягом 2020-2023 років кількість вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості, зменшилася на 60,3% (з 829,6 тис. од. у 2020 році до 329,4 тис. од. у 2023 році). Найбільше скорочення спостерігалось у таких галузях, як «Сільське, лісове та рибне господарство» (на 77,7%), «Будівництво» (на 76,3%), «Інформація та телекомунікації» (на 71,6%). В цілому за цими трьома галузями економіки кількість вакансій зменшилась на понад 130 тисяч од. (Рис. 3.1).

---

<sup>50</sup> Ринок праці оживає: у січні зростали зарплати, кількість шукачів і конкуренція. Work.UA. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3234>

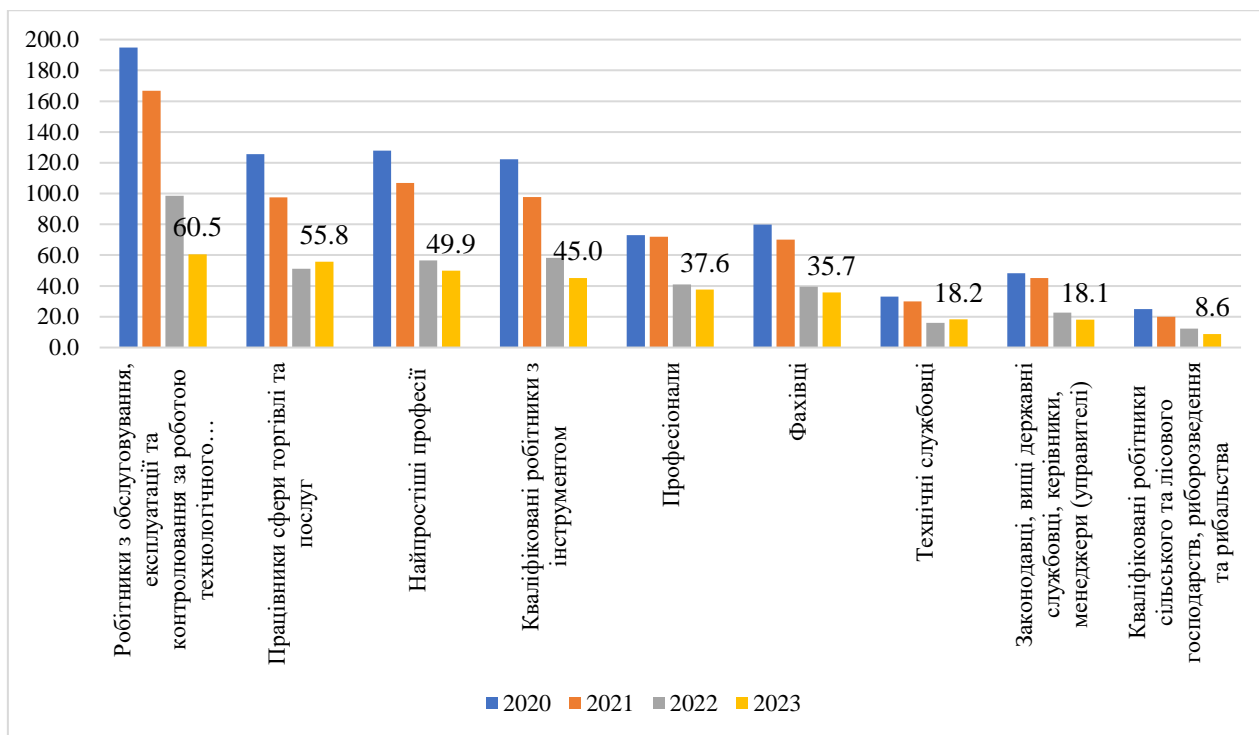


**Рис. 3.1. Відношення кількості вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості у 2023 році, до показників 2020 року, %**

*Розраховано за даними Державній службі зайнятості:*

<https://old.dcz.gov.ua/analitics/68>

Також відбулися суттєві зміни у розрізі груп професій. У середньому з 2020 по 2023 роки цей показник змінився на 35,5%. Найбільше згортання вакансій у професійному розрізі торкалося таких розділів Національного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій» (КП), як: «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин»; «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства»; «Кваліфіковані робітники з інструментом» та «Найпростіші професії» (див. Рис. 3.2).



**Рис. 3.2 Кількість вакансій, зареєстрованих в Державній службі зайнятості (за професійними групами) за 2020-2023 роки**

*Розраховано за даними Державної служби зайнятості:*

<https://old.dcz.gov.ua/analitics/68>

Досить проблемний та «неочікуваний» вплив на окремі регіональні ринки праці також на протязі всього воєнного періоду має переміщення вимушених переселенців у працездатному віці. Релокація бізнесів та міграція населення до більш безпечних регіонів України призвели до загрозово нерівномірного перерозподілу робочих місць і зміни попиту на кваліфікації. Наприклад, кількість вакансій/вільних робочих місць у професійній групі "Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин" у 2023 році становить 18,4% від загальної кількості вакансій, що є зниженням порівняно з його піковим значенням 24,9% у 2022 році.

Не дивлячись на суттєве згортання прикладання праці в країні в цілому, за професійними групами у 2023 році найбільший попит спостерігався за професіями таких розділів КП, як: «Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери» (менеджери із збуту, головні бухгалтери); «Професіонали» (вчителі закладів загальної середньої освіти, спеціалісти державної служби (місцевого самоврядування), економісти); «Фахівці» (бухгалтери, сестри медичні (брат медичний), «Технічні службовці» (касири торговельного залу, адміністратори, оператори поштового зв'язку); «Працівники сфери торгівлі та послуг» (продавці продовольчих товарів, кухарі); «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства» (робітники з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, робітники на лісокультурних

(лісогосподарських) роботах, робітники фермерського господарства); «Кваліфіковані робітники з інструментом» (швачки, слюсарі-ремонтники, електрики з ремонту та обслуговування електроустаткування); «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» (водії автотранспортних засобів, тракторист-машиністи сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, оператори котельні); «Найпростіші професії» (підсобні робітники, прибиральники службових приміщень, вантажники).

### **3.2. Аналіз попиту та пропозиції на робочу силу в галузево-професійному розрізі**

Для більш об'єктивного вивчення стану та перспектив розвитку національного та регіональних ринків праці в умовах воєнного стану були частково використані авторські Методичні підходи щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу<sup>51</sup>.

Серед 5 видів економічної діяльності, які в країні більше всього у воєнний період потребують кваліфікованих кадрів слід виділити: виробництво одягу; спеціалізовані будівельні роботи; наземний і трубопровідний транспорт; наукові дослідження та розробки; освіта.

Основні причини теперішнього дефіциту кадрів у цих видах економічної діяльності країни такі:

- багато кваліфікованих працівників виїжджають за кордон як біженці від війни, мобілізуються до лав Збройних сил України, а раніше – мігрували у пошуках вищої заробітної плати та кращих умов праці;
- впровадження нових технологій та автоматизація виробничих процесів вимагають від працівників нових знань і навичок, яких часто-густо не вистачає;
- наявна суттєва розбалансованість між обсягами та напрямками підготовки кадрів та реальному попиту на них з боку роботодавців. Для зняття цієї проблеми, роботодавці, особливо до початку воєнної агресії, вимушені самостійно навчати, та в першу чергу, довчати/перенавчати випускників закладів освіти у себе на виробництві;
- за багатьма видами економічної діяльності, для нашої вибірки, у сфері освіти та в наукових дослідженнях та розробках, традиційно досить складні умови зайнятості, а винагорода за висококваліфіковану працю не відповідає очікуванням та значно нижче, ніж у багатьох галузях економіки;

<sup>51</sup> Методичні підходи щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу <https://smelnikukr.com/wp-admin/post.php?post=93&action=edit>

- робітничі професії в країні так і не набули престижності серед молоді, не дивлячись на досить привабливі умови зайнятості та рівень оплати праці.

У професійному розрізі за цими видами економічної діяльності можна виділити найвищу дефіцитність за такими професіями/посадами, як: виробництво одягу – закрійник та швачка; спеціалізовані будівельні роботи – покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів та машиніст бульдозера (будівельні роботи); наземний і трубопровідний транспорт – водій трамвая та слюсар з ремонту колісних транспортних засобів; наукові дослідження та розробки – професор закладу вищої освіти та науковий співробітник (статистика); освіта – вчитель-логопед та асистент вихователя закладу дошкільної освіти (Таблиця 3.1).

**Таблиця 3.1.**

**Види економічної діяльності за найвищою дефіцитністю кадрів на вітчизняному ринку праці в 2021-2023 роках**

Вид економічної діяльності, секція чи розділ (КВЕД)	Код розділу КВЕД	Код професії (посади) за Класифікатором професій (КП)	Назва професії (посади)	Кількість вакансій (КВ), одиниць	Чисельність безробітних (ЧБ), осіб	Спів-відношення ЧБ до КВ, Кзб
С - Переробна промисловість/ Виробництво одягу	14	7435	закрійник	268	145	0.541
		7436	швачка	6282	3686	0.587
		7437	оббивальник меблів	136	83	0.610
		8262	оператор в'язально-прошивного устаткування	41	30	0.732
		8263	вишивальник	49	29	0.592
F – Будівництво/ Спеціалізовані будівельні роботи	43	7131	покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів	138	52	0.377
		7136	слюсар-сантехнік	1626	760	0.467
		7139	покрівельник будівельний	144	83	0.576
		8332	машиніст бульдозера (будівельні роботи)	152	65	0.428
		8332	машиніст крана автомобільного	147	97	0.660
Н - Транспорт, складське господарство, пошта та	49	2145.2	інженер з експлуатації машинно-тракторного парку	31	27	0.871

кур'єрська діяльність/ Наземний і трубопровідний транспорт		7231	слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	1308	733	0.560
		8322	водій автотранспортних засобів	12455	11595	0.931
		8323	водій трамвая	125	33	0.264
		8323	водій тролейбуса	171	81	0.474
М - Професійна, наукова та технічна діяльність/ Наукові дослідження та розробки	72	2213.1	науковий співробітник (агрономія, зоотехнія, лісівництво)	22	21	0.955
		2122.1	науковий співробітник (статистика)	12	3	0.250
		2213.1	науковий співробітник (агрономія, зоотехнія, лісівництво)	22	21	0.955
		2310.1	доцент закладу вищої освіти	291	183	0.629
		2310.1	професор закладу вищої освіти	51	11	0.216
		2431.1	науковий співробітник (архівна справа, музеєзнавство)	41	28	0.683
Р – Освіта/ Освіта	85	2320	вчитель закладу загальної середньої освіти	5038	3811	0.756
		2340	вчитель-логопед	193	76	0.394
		2340	педагог соціальний	318	234	0.736
		3330	асистент вихователя закладу дошкільної освіти	741	293	0.395
		3330	асистент вчителя	1892	1076	0.569

Розраховано за даними Державної служби зайнятості: <https://old.dcz.gov.ua/analytics>

Серед 5 видів економічної діяльності, для яких у воєнний період характерна найвища надлишковість робочої сили у професійному розрізі слід виділити: діяльність головних управлінь (хед-офісів); діяльність у сфері радіомовлення та телевізійного мовлення; страхування, перестраховування та недержавне пенсійне забезпечення, крім обов'язкового соціального страхування; рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку; адміністративна та допоміжна офісна діяльність, інші допоміжні комерційні послуги.

Основними причинами такої надлишковості кадрів у зазначених видах економічної діяльності є:

- згортання діяльності через зменшення споживчого попиту з боку споживачів послуг у воєнний період;
- суттєве зниження рівня життя та доходів населення у воєнний період, що спонукає останніх заощаджувати на таких послугах, як наприклад, страхування чи комерційні послуги;
- продовження багатьма закладами освіти, перш за все, закладами вищої освіти, практики підготовки кадрів без орієнтації на реальні потреби національного і регіональних ринків праці;
- скорочення кількості робочих місць через війну, яке за станом на 01.08.2024 року склало близько 3,5 млн. одиниць, тобто на третину згорнувся повний ринок праці країни<sup>52</sup>.

Ключовою складовою формування надлишку кадрів на ринку праці в Україні за кваліфікаціями все ж таки виступає неефективна та зорієнтована на заробітки від студентів, які навчаються на комерційній основі, діяльність закладів освіти, у першу чергу, закладів вищої освіти, серед яких переважає надлишкова підготовка кадрів за такими професіями: економісти, юристи, вчителі (в окремих, перш за все, сільських, гірських та прифронтових регіонах країни), менеджери та адміністратори.

У професійному розрізі серед 5 видів економічної діяльності, для яких у воєнний період характерна найвища надлишковість робочої сили, слід виділити: діяльність головних управлінь (хед-офісів) – менеджер (управитель) у сфері надання інформації та менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю; діяльність у сфері радіомовлення та телевізійного мовлення – режисер телебачення та електромонтер лінійних споруд електрозв'язку та проводового мовлення; страхування, перестраховання та недержавне пенсійне забезпечення, крім обов'язкового соціального страхування – офісний службовець (страхування) та агент страховий; рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку – рекламіст та агент рекламний; адміністративна та допоміжна офісна діяльність, інші допоміжні комерційні послуги – оператор інформаційно-комунікаційних мереж та офісний службовець (бухгалтерія) (Таблиця 3.2).

**Таблиця 3. 2**

**Види економічної діяльності за найвищою надлишковістю кадрів на вітчизняному ринку праці в 2021-2023 роках**

Вид економічної діяльності, секція чи розділ	Код розділу КВЕД	Код професії (посади)	Назва професії (посади)	КВ, одиниць	ЧБ, осіб	Кзб
М - Професійна, наукова та технічна діяльність/	70	1473	менеджер (управитель) у сфері надання інформації	25	247	9.880

<sup>52</sup> Через війну Україна втратила 3,5 мільйона робочих місць – Шмигаль.  
<https://www.epravda.com.ua/news/2024/02/21/710203/>

Діяльність головних управлінь (хед- офісів)		1475.4	менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю	16	82	5.125
		1475.4	менеджер (управитель) з адміністративної діяльності	134	445	3.321
		1475.4	менеджер (управитель) з логістики	193	514	2.663
		1475.4	менеджер (управитель) із збуту	1758	3337	1.898
		2455.2	режисер	18	37	2.056
		2455.2	режисер телебачення	1	15	15.000
		3131	оператор відеозапису	42	100	2.381
J - Інформація та телекомунікації/ Діяльність у сфері радіомовлення та телевізійного мовлення	60	7243	радіомеханік з обслуговування та ремонт радіотелевізійної апаратури	3	16	5.333
		7244	електромонтер лінійних споруд електрозв'язку та проводового мовлення	10	109	10.900
К - Фінансова та страхова діяльність/ Страховання, перестраховання та недержавне пенсійне забезпечення, крім обов'язкового соціального страхування	65	1465	менеджер (управитель) із страхування	4	93	23.250
		2412.2	страховий експерт з охорони праці	1	25	25.000
		3412	агент страховий	10	205	20.500
		3417	експерт-консультант із страхування	4	17	4.250
		3432	офісний службовець (страхування)	1	36	36.000
М - Професійна, наукова та технічна діяльність/ Рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку	73	1476.1	менеджер (управитель) з реклами	79	243	3.076
		1475.4	менеджер (управитель) з маркетингу	92	261	2.837
		2419.2	рекламіст	5	48	9.600
		3429	агент рекламний	6	73	12.167
N - Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування/ Адміністративна	82	1477.1	менеджер (управитель) з персоналу	222	706	3.180
		3419	товарознавець	213	720	3.380
		4112	оператор інформаційно- комунікаційних мереж	59	327	5.542

та допоміжна офісна діяльність, інші допоміжні комерційні послуги	4112	оператор комп'ютерного набору	590	1889	3.202
	4121	офісний службовець (бухгалтерія)	12	101	8.417

Розраховано за даними Державної служби зайнятості. <https://old.dcz.gov.ua/analitics>

### 3.3. Тенденції надмірної кваліфікації та недостатнього використання навичок вітчизняної робочої сили

В Україні сьогодні поряд з надлишковою пропозицією робочої сили існує й незадоволений попит на вакантні робочі місця, однією з причин якого є невідповідність пропонованих вимог фактично наявним у працівників професіям та кваліфікаціям. У цьому контексті для країни особливо актуальними є внутрішні та зовнішні чинники, сформовані воєнною агресією та її наслідками, що відображається соціально-економічною нестабільністю, посиленням соціальної напруги в суспільстві на фоні зниження рівня життя, погіршенням умов зайнятості, територіальними та професійно-кваліфікаційними диспропорціями між попитом та пропозицією на ринку праці, загостренням ситуації на локальних ринках праці, перевиробництвом кадрів закладами освіти, низька якість освітніх послуг, зокрема, й через їх дистанційність тощо (Таблиця 3.3)

**Таблиця 3.3**

**Найвища кількість вакансій та відповідна їм чисельність безробітних в Україні у професійному в 2023 році (таблиця сформована за принципом зменшення кількості)**

Назва професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність безробітних, осіб	Залишок вакансій на кінець року, одиниць
Продавець продовольчих товарів	14 354	25 838	960
Водій автотранспортних засобів	12 455	11 595	1 365
Кухар	8 441	11 771	905
Бухгалтер	7 515	11 068	641
Швачка	6 282	3 686	1 115
Вчитель закладу загальної середньої освіти	5 038	3 811	216
Охоронник	4 346	7 947	330
Сестра медична (брат медичний)	4 297	4 672	413
Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)	3 068	4 796	325
тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва	2 615	3 592	93
робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків	1 950	1 982	196

Розраховано за даними Державної служби зайнятості. <https://old.dcz.gov.ua/analitics>, 2023 р.

Аналізуючи дані таблиці, можна зробити висновок про те, що за багатьма професіями, перш за все, робітничими, наявна невідповідність кваліфікацій безробітних кваліфікаційним вимогам, що висувуються роботодавцями до вакансій/вільних робочих місць. Аналіз окремих вимог до компетентностей майбутніх працівників та викладених їх неперсоналізованих резюме, розміщених на спеціалізованих сайтах дає підстави навести типові приклади такої невідповідності, а саме:

- відсутність практичних навичок після закінчення закладу освіти;
- відсутність знань про сучасні інноваційні способи виробництва;
- недостатні мовні та комунікативні навички;
- досить абстрактне знання про «зелену» економіку, відповідальне споживання, ефективність використання енергії на практиці тощо.

### **3.4. Соціальні та освітні ініціативи стосовно розвитку та адаптації до нових викликів у сфері кваліфікацій**

Важливими в умовах сьогодення є напрямки перепідготовки та соціалізації працездатного населення, особливо це стосується осіб, що постраждали унаслідок бойових дій, ветеранів, людей з інвалідністю та інших категорій, що потребують соціального захисту. Зокрема, додаткові освітні програми допомагають задовольнити попит роботодавців на нові навички та інтегрувати ці групи в економіку.

Проблема інклюзивності є окремим викликом для роботодавців. Робота з вразливими категоріями та ветеранами потребує додаткових зусиль. За результатами опитування «Барометр ринку праці 2023. Прогнози 2024», 37,0% компаній ще не працюють над вирішенням цієї проблеми. 36,0% працевлаштовують людей з інвалідністю. 36,0% надають підтримку працівникам із деокупованих територій. 35,0% реалізують можливості працевлаштування для вимушено переміщених осіб.

Наступним викликом для національного ринку праці є те, що велика чисельність працівників була мобілізована до Збройних сил України, що ще більше загостило дефіцит кадрів. Це особливо відчутно в секторах, які вимагають спеціалізованих технічних навичок.

Також структура ринку праці у період воєнного стану помітно змінилася завдяки потребам військово-промислового комплексу (ВПК) та Міністерства оборони України, яке зацікавлене у рекрутингу для служби/роботи в тилу/на прифронтових ділянках водіїв, механіків, операторів усіх видів озброєння, обслуговуючих артилеристів, операторів БПЛА, бойових медиків тощо. Крім того, є велика кількість вакансій в армії, які пов'язані з логістикою, з обслуговуванням та ремонтом, є вакансії на штабні посади тощо.

Слід зазначити, що починаючи з 2023 року високі витрати на військові та соціальні потреби, а також проєкти відновлення інфраструктури стимулюють економічну активність. Це в свою чергу, підвищує попит на працівників у найбільш випитаних сферах професійної діяльності. Аналітики

Державної служби зайнятості відзначають, що найбільш затребуваними стануть працівники з відновлення країни, серед яких :

#### 1. Будівельники, архітектори.

Від атак російських військ інфраструктура багатьох українських міст сильно постраждала, зруйновано житлові будинки, адміністративні будівлі, дороги та комунікації. Тому після закінчення військових дій найбільша потреба буде у спеціалістах будівельної сфери. Для будівництва та реконструкції об'єктів залучатимуть архітекторів, проєктувальників, технологів, дизайнерів. Також актуальними стануть робітничі спеціальності: зварювальники; столяри; муляри; маляри; слюсарі; електрики; облицювальники; фахівці з озеленення.

#### 2. Інженери.

Для відновлення виробничих підприємств потрібні будуть інженери у сфері будівництва та машинобудування.

#### 3. Транспорт та логістика.

Після війни зросте попит на логістичні професії, починаючи від водіїв, операторів перевезень до працівників портів, транспортних терміналів. Це пов'язано з тим, що після закриття сполучення з росією та білоруссю Україна може успішно включитися у міжнародні транспортні коридори.

Також водії будуть потрібні при відновленні інфраструктури міст, на будівництві, в агропромисловому секторі.

#### 4. Менеджери з продажу, маркетологи.

Раніше популярні професії маркетолога та менеджери з продажу залишаться на ринку праці і після війни, але передбачається, що попит споживачів зменшиться. Актуальними стануть будівельні товари та послуги з ремонту. Тому більше будуть потрібні фахівці зі знанням цієї сфери.

#### 5. Енергетики.

Енергетична незалежність стане одним з основних завдань у Європі та в нашій країні після війни. Розвиток альтернативної енергетики, розробка власних родовищ, розвиток інфраструктури з розподілу енергії викличе попит на ринку праці на професіоналів у сфері енергетики.

#### 6. Програмісти.

ІТ-сфера в Україні продовжить розвиватися. Після закінчення війни будуть потрібні програмісти, які спеціалізуються на цифровізації економіки, сфері цифрової безпеки. Оскільки передбачається, що український бізнес переходитиме на цифрові продукти, щоб мінімізувати можливі втрати у разі нових небезпек.

#### 7. Психологи.

Війна залишає важкий відбиток у житті кожного українця. Для багатьох потрясіння останніх місяців неприємно позначилися на здоров'ї у вигляді панічних атак, неврозів.

Психологічна підтримка під час війни та після її закінчення буде дуже важливою і для військових, і для мирних громадян. Затребуваними будуть психологи та психотерапевти, зокрема й дитячі психологи.

#### 8. Правоохоронці.

Працівники поліції у повоєнний період будуть затребувані для посиленого захисту правопорядку за можливих випадків мародерства, крадіжок.

#### 9. Лікарі.

Медичні працівники потрібні у будь-який час. Але після закінчення війни найактуальнішими виявляться професії хірурга, кардіолога, реабілітолога, фізіотерапевта, спеціаліста лікувального масажу.

### 4. Цифровізація та он-лайн навчання на виробництві у періоді пандемії Covid-19 та війни. Результати інтерв'ювання

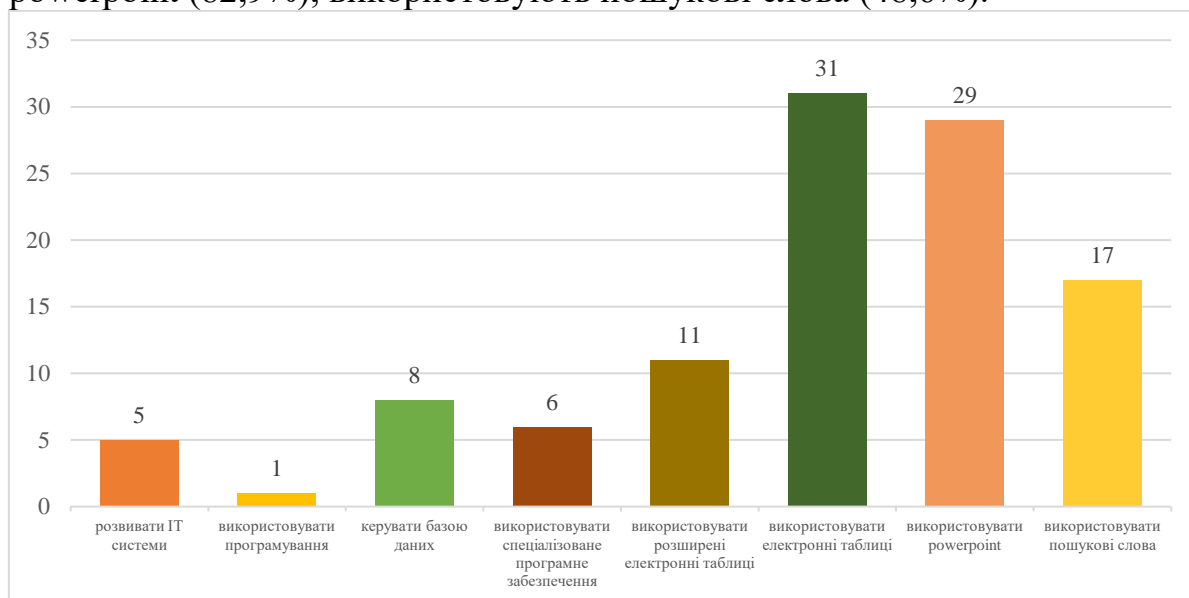
Для вивчення реакції українського суспільства на виклики війни та пандемії було запропоновано 35 респондентам Опитувальник для працівників та робітників підприємств, закладів, установ та організацій різних видів економічної діяльності, які застосовують у своїй роботі цифрові прилади, технології та комунікаційні інструменти. За галузевою приналежністю переважна більшість опитаних представляли освітню діяльність та сферу послуг. За рівнем освіти три чверті респондентів мали освітню кваліфікацію магістра, а за статево-віковою структурою серед них переважали жінки (85,7%) та представники вікових груп від 35 до 44 та від 55 до 64 років (34,3 та 25,7% відповідно). У професійному розрізі 26 осіб (74,3%) припадає на фахівців, а 4 (11,4%) – на професіоналів.

На питання «Порівняно з ситуацією до пандемії Covid-19 та війни, чи частіше Ви використовуєте цифрові технології для виконання деяких своїх робочих завдань»? практично всі респонденти зазначили, що вони через пандемію та війну набагато більше навчаються у форматі онлайн і у більшій мірі застосовують цифрові технології, ніж до цього.



**Рис. 4.1. Розподіл відповідей на питання «Порівняно з ситуацією до пандемії Covid-19 та війни, чи частіше Ви використовуєте цифрові технології для виконання деяких своїх робочих завдань»**

На питання «Для яких конкретних завдань ви використовуєте цифрові пристрої на роботі?» переважна більшість респондентів зазначили, що вони у першу чергу: використовують електронні таблиці (88,6%); використовують powerpoint (82,9%); використовують пошукові слова (48,6%).



**Рис. 4.2 Розподіл відповідей на питання «Для яких конкретних завдань ви використовуєте цифрові пристрої на роботі?»**

У середньому 68,1% респондентів позитивно оцінили вплив використання цифрових або комп'ютерних технологій у роботі та навчанні.

Позитивні відповіді опитуваних на розгорнуті та деталізовані питання щодо позитивів від застосування засобів ІТ в роботі і при навчанні в умовах пандемії та війни розподілилися за рейтингом таким чином (вище рівня 50,0%):

- Наскільки Ви згодні з наступним твердженням щодо використання цифрових або комп'ютерних технологій у роботі? Їх комфортно використовувати на роботі (97,1%);
- Якою мірою Ви згодні з наведеним нижче твердженнями щодо використання цифрових або комп'ютерних технологій у роботі? Вони корисні для навчання на роботі (97,1%);
- Чи навчилися Ви використовувати будь-які нові комп'ютерні програми чи програмне забезпечення за останні 12 місяців чи з того часу (якщо менше року), як Ви почали свою основну роботу? (82,9%);

- Чи навчилися Ви використовувати нові цифрові технології (цифрове програмне забезпечення та машини) для виконання своєї основної роботи? (80,0%);
- Якою мірою Ви згодні з наведеним нижче твердженнями щодо використання цифрових або комп'ютерних технологій у роботі? Вони корисні для навчання на роботі (74,3%);
- Наскільки Ви згодні з твердженням щодо використання цифрових або комп'ютерних технологій у роботі ? Вони, як правило, підвищують продуктивність праці та виробництва на роботі (71,4%);
- Чи змінилися Ваші робочі завдання у результаті нових комп'ютерних програм чи програмного забезпечення/нового комп'ютеризованого обладнання, яке Ви вивчали на своїй основній роботі протягом останніх 12 місяців? Тепер Ви виконуєте кілька інших або нових завдань (60,0%);
- Чи навчилися Ви використовувати будь-яке нове комп'ютеризоване обладнання для виконання основної роботи протягом останніх 12 місяців чи з того часу (якщо менше року), як Ви почали свою основну роботу? (57,1%).

Таким чином, проведене інтерв'ювання дає можливість зробити такі узагальнені висновки:

- пандемія в Україні призвела до досить продуктивного переходу працівників до застосування у своїй роботі засобів цифровізації. Це суттєво посприяло полегшити виконання робочих завдань в умовах війни;
- у цей складний період працівники стали більш широко та ефективно використовувати та засвоювати нові цифрові пристрої, обладнання, прилади, програмне забезпечення, інформаційні технології тощо;
- в умовах воєнної агресії онлайн навчання та дистанційна робота набули глобального розповсюдження в усіх сферах життєдіяльності та використання праці;
- в країні спостерігається активна та ефективна інформатизація багатьох робочих та освітніх зон, перш за все, у сфері документообігу, фінансової та банківської діяльності, навчальних онлайн платформ та програм, оцінювання на симуляторах тощо.

## **5. Результати соціологічного опитування/інтерв'ювання ключових стейкхолдерів стосовно стану сфери використання та підготовки кадрів в умовах воєнного стану**

### **5.1. Думки роботодавців та їхніх об'єднань**

Усього інтерв'юванням було охоплено 22 роботодавці з 5 регіонів країни (м. Київ, Донецька, Дніпропетровська, Кіровоградська та Сумська області). Регіональний вибір був не випадковим, так як ці області з одного боку, представляють регіони, де спостерігається тиск війни на виробничу діяльність та відтік біженців/вимушено переміщених осіб, а з іншого – відносно спокійні регіони, куди частково переміщуються громадяни з прифронтових територій. Зазначимо, що майже половина роботодавців (10 із 22) очолюють великі (більше тисячі працівників) підприємства. Підприємці представляли 12 видів економічної діяльності, п більшість з них припадала на видобування корисних копалин, зокрема будівельних матеріалів, та енергетику. Середній вік функціонування охоплених компаній становив 36 років, хоча 10 з них – створені в останнє десятиріччя. На питання: «Чи вважаєте Ви свою компанію стратегічно важливою для галузі/сектора на національному рівні?» 14 опитаних дали ствердну відповідь.

Роботодавцям було запропоновано дати відповідь на 11 спеціалізованих запитань. На питання «Як Ви оцінюєте рівень забезпечення у вашій компанії робочою силою відповідної кваліфікації?» більше половини роботодавців (54,5%) зазначили достатній рівень, що є досить позитивним трендом за нинішніх обставин (Рис. 5.1).



На відкрите питання стосовно дефіцитності за конкретними професіями експерти зазначили 53 позиції, у більшості своїй на робітничі професії (53,2%), як на спеціалізовані (для видобувної промисловості, машинобудування та сільського господарства), так і на професії широкого профілю чи наскрізного застосування (газоварник, електрик, електромонтер, водій, машиніст тощо). Серед керівників, професіоналів та фахівців найбільший попит у роботодавців на інженерів, механіків, диспетчерів, менеджерів, працівників ІТ-сфери бухгалтерів, юристів та фінансистів. Зазначимо, що більшість роботодавців вважає, що така нехватка кадрів у професійному розрізі характерна для всієї галузі/виду економічної діяльності (63,6%).

Серед головних причин виникнення дефіциту кваліфікованих кадрів (опитані могли давати декілька варіантів відповідей) респонденти виділили: «Воєнний стан: звільнення за власним бажанням працівників та їх переміщення в інші регіони країни (вимушено переміщені особи (ВПО) чи за її межі (біженці)» (38,5%); «Недостатній рівень оплати праці та інші умови зайнятості» (20,5%) та «Воєнний стан: згорання виробництва, розрив зв'язків з постачальниками, партнерами та клієнтами/споживачами товарів чи послуг, релокація виробництва, що призводить до скорочення штатної чисельності працівників та труднощів їх повернення при відновленні/прирості виробництва» (12,8%). Таким чином, половина відповідей вказують, в першу чергу, на причини, напряду пов'язані з війною в Україні.

На відкрите питання «Які 5 кваліфікацій/професій, які підходять для вашої компанії, найлегше знайти на регіональному/місцевому ринку праці?» рівно половина експертів зазначила, що таких немає.



Решта опитаних серед найбільш доступних професій для заповнення вакансій/вільних робочих місць виділила юристів та вантажників.

На питання «Чи є якісь нові професії/кваліфікації (що раніше не були потрібні), які стали затребуваними у вашій компанії та галузі/секторі за останні 5-10 років?» ствердно відповіли тільки 8 респондентів (36,4%). Серед нових професій слід виділити ті, що пов'язані з розвитком нових технологій, а саме: СММ-менеджер, менеджер ВІМ-технологій, оператор дронів, налагоджувальник автоматики із штучним інтелектом, інженер/архітектор з хмарних обчислень; розробник блокчейну.

На питання «На скільки сфера освіти та навчання ефективна у реагуванні на зміни у попиті на навички та кваліфікації?» оцінки роботодавців носили досить варіативний характер. Деякі респонденти зазначають, що система освіти в певних регіонах до війни ефективно реагувала на зміни, але через

бойові дії та евакуацію профільних закладів освіти ця ефективність суттєво знизилася. Інші вказують на давню вітчизняну проблему, а саме на те що, вкрай необхідно оновлювати навчальні/освітні програми та більш тісно співпрацювати з роботодавцями. Водночас, частина опитаних вважає сферу освіти досить ефективною завдяки гнучким програмам і співпраці з зовнішніми закладами освіти, але визнають потребу у більш швидкій реакції на технологічні зміни та врахуванні потреб ринку праці.

Серед найважливіших проблем та викликів у цій сфері опитані виділяють на сьогодні: масовий виїзд молодих працівників і випускників за кордон, що спричиняє дефіцит кадрів; військовий стан, бойові дії та евакуація населення, що ускладнюють проведення навчання, особливо очних занять; застарілі навчальні програми та недостатня співпраця з роботодавцями, що обмежує можливості для перепідготовки та підвищення кваліфікації. Також важливими викликами є мобілізація, часті тривоги, відключення електроенергії, відсутність аналізу реальних потреб ринку праці, недостатнє фінансування та відсутність популяризації робітничих професій тощо.

Опитані компанії активно співпрацюють з освітніми закладами для задоволення мінливого попиту на навички та кваліфікації. Основні напрямки цієї діяльності включають: укладання договорів із закладами освіти на підготовку працівників, надання місць для проходження виробничої практики, участь у розробці навчальних програм та організації семінарів для підвищення кваліфікації. Деякі підприємства реалізують дуальні програми навчання, підтримують розвиток дуального навчання та беруть участь у освітніх проєктах, таких, наприклад, як конкурси професійної майстерності, де співпраця сприяє підвищенню кваліфікації викладачів і інтеграції студентів у робоче середовище.

На питання «Чи складно вашій компанії залучати та утримувати кваліфікованих працівників із професійною (професійно-технічною) та вищою освітою? Чому?» більшість експертів зазначила, що це є досить серйозним викликом сьогоднішнього дня. Вони стикаються із труднощами в залученні та утриманні кадрів через наслідки війни, економічну нестабільність, інфляцію та мобілізаційні заходи. Виснаження ринку праці, викликане виїздом кваліфікованих працівників за кордон і внутрішньою міграцією, додатково ускладнює ситуацію. Низький рівень заробітної плати та затримки у виплатах також сприяють відтоку персоналу, особливо в зонах бойових дій. Незважаючи на загальний дефіцит кадрів, окремі компанії (особливо у сфері енергетики та видобування корисних копалин) успішно утримують співробітників завдяки ефективним програмам мотивації та соціального захисту.

Переважає більшість респондентів не вважає імміграцію (ввезення іноземної робочої сили) ефективним рішенням для залучення та утримання кваліфікованих працівників в Україні. Основні аргументи проти імміграції включають поточні бойові дії, наявність в Україні достатньої кількості кваліфікованих кадрів, які краще розуміють місцеву специфіку, а також те, що

очікувана імміграція може залучити переважно некваліфіковану робочу силу. Окремі респонденти допускають можливість використання іноземної робочої сили в майбутньому, але наразі не розглядають це як практичне рішення. 13 роботодавців (59,1%) вказали на наявність працівників, колишніх біженців від війни. Але через те, що їх відсоток незначний, суттєвого впливу на компанію вони не мають.

Серед напрямків вирішення проблеми нестачі кадрів відповіді роботодавців (опитані могли давати декілька варіантів відповідей) розподілилися майже порівну, з незначною перевагою таких складників, як: «Підвищення заробітної плати та покращення умов зайнятості» (26,9%); «Розвиток власної системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікацій працівників, перш за все, шляхом короткотермінового навчання за мікрокваліфікаціями» (25,0%) та «Співпраця з провайдерами освітніх послуг для підготовки їх випускників до майбутньої роботи за профілем (організація практичного навчання, навчання на роботі/виробництві та учнівство, оцінювання компетентностей, як шлях до кар'єрного зростання)» (19,2%) (Рис. 5.3).



Слід зазначити, що більшість компаній розробили ефективні стратегії боротьби з втратою кваліфікованої робочої сили через трудову міграцію та відтік біженців. Основні елементи цих стратегій включають максимальне утримання наявних працівників, покращення умов праці, корпоративне навчання, тімбілдинг та мотивацію персоналу. Деякі компанії також реалізують програми соціальних бенефітів і забезпечують бронювання працівників. При цьому акцент робиться на зміцненні корпоративних

цінностей, таких як професіоналізм, командна робота та орієнтованість на клієнтів.

Серед напрямів подолання проблем нехватки кваліфікованих кадрів у воєнний період (можна було вказувати не більше 3 позицій)?» роботодавці виділили такі (Рис. 5.4): «Прийняття на національному рівні більш виваженої та справедливої з позиції збереження обсягів виробництва мобілізаційної політики» (38,1%); «Перехід протягом воєнного періоду на жорстку та ефективну державну політику у сфері підготовки кадрів, зокрема через формування державного та регіонального замовлень на підготовку кадрів виключно за заявками роботодавців» (19,0%) та «Оптимізація мережі закладів ПШТО, ФПВО та ВО, направлена виключно на задоволення потреб національного, регіонального та місцевих ринків праці, зокрема й шляхом запровадження тимчасового закріплення випускників за робочими місцями/посадами (колишній статус молодих спеціалістів) (19,0%).



## 5.2. Думки провайдерів освітніх послуг

Усього інтерв'юванням було охоплено 12 провайдерів освітніх послуг, серед яких 4 представляли заклади П(ПТ)О, 2 – ЗФПВО та 6 – ЗВО. Вони охоплювали 8 регіонів країни. Середній вік функціонування охоплених закладів освіти становив 56 рік. Кількість освітніх програм (спеціальностей/кваліфікацій/професій), які на сьогодні пропонують ці заклади освіти, коливалася в межах від 6 до 184. Орієнтовна чисельність студентів/учнів/слухачів на сьогодні коливалася у цих закладах освіти від 125 до 9100 осіб. Важливо, що в цих закладах освіти навчаються представники з

числа ВПО, перш за все, з Донецької, Херсонської, Луганської та Миколаївської областей.

Експертам було запропоновано дати відповідь на більш як 30 запитань, згрупованих у 7 тематичних блоків. За блоком "Актуальність і відповідність наданих навичок та присвоєних кваліфікацій потребам ринку праці" опитані оцінили відповідність наданих/присвоєних кваліфікацій/ступенів потребам місцевого/регіонального, національного та міжнародного ринків праці, як "помірну" (57,1%) та "високу" (42,9%). Це вони підтверджують тим, що більшість випускників успішно працевлаштовуються після завершення навчання. Деякі заклади П)ПТ)О відзначають, що 70,0-90,0% їх випускників працюють за фахом, а на деяких підприємствах, наприклад, Криворізька ТЕС, випускники завжди знаходять роботу. За іншими даними, 87,0% випускників працевлаштовані, з них 64,0% закріпилися на першому робочому місці через рік після випуску тощо.

Представники всіх закладів освіти стверджують, що в них освітні стандарти та навчальні програми регулярно оновлюються та адаптуються відповідно до державних вимог, регіональних потреб та змін на ринку праці, зумовлених технологічними, екологічними, організаційними змінами та воєнним станом. Впроваджуються курси підвищення кваліфікації, зокрема за частковими кваліфікаціями, переглядаються освітні програми з урахуванням потреб роботодавців в умовах воєнного часу. Працівники закладів освіти беруть участь у розробці та обговоренні нових стандартів. Оновлення освітніх програм відбувається планово раз на два роки або позапланово, враховуючи актуальні потреби ринку праці та суспільства.

Опитані також вказують на те, що основні виклики та проблеми включають: відсутність загальної орієнтовної освітньої програми для деяких кваліфікацій/професій, складнощі з проходженням виробничої практики на підприємствах, військовий стан, а також відсутність фінансування для навчання за частковими кваліфікаціями, що ускладнює практичне навчання і не забезпечує оплату праці викладачів, майстрів з виробничого навчання.

Респонденти інформують про те, що за останні два роки були розроблені та запроваджені на практиці кілька нових освітніх програм. Серед них: програми для електромонтажників силових мереж, лицювальників-плиточників, штукатурів, а також короткострокові сертифікаційні курси для електромонтерів з ремонту та обслуговування електроустаткування. Також розроблені програми для робітників з комплексного обслуговування й ремонту будинків, кухарів і слюсарів з ремонту сільськогосподарських машин. Крім того, в сфері неформальної освіти з'явилися сертифікатні програми, такі як «Актуальна геополітика і проблеми міжнародних відносин», «Соціальна політика щодо захисту населення під час воєнного стану», «Зелена енергетика», «Військова соціальна робота» тощо.

Усі без виключення заклади освіти активно співпрацюють із місцевими компаніями чи організаціями роботодавців для покращення відповідності

наданих кваліфікацій вимогам до них з боку роботодавців. Основні форми такої співпраці полягають у:

1. Виробничому навчанні та практиці, стажуванні: Учні/студенти мають можливість відпрацьовувати та закріплювати трудові прийоми та навички на реальних робочих місцях.

2. Спільних заходах: Організація та проведення Днів відкритих дверей, спільних засідань, круглих столів, майстер-класів, семінарів-практикумів для ознайомлення із сучасними технологіями та їх впровадженням.

3. Участь у проєктах: Співпраця в рамках різноманітних проєктів, таких, як наприклад, «Нова фабрика-2» та «Нова фабрика-3», які реалізуються на підприємстві «АрселорМіттал Кривий Ріг».

4. Стажування педагогічних та науково-педагогічних працівників: Викладачі проходять стажування на виробничих підприємствах для ознайомлення з новими технологіями та їх впровадженням до навчального процесу.

5. Спільні вебінари та міні-ярмарки професій: Проведення вебінарів з вивчення нових виробничих технологій та організація міні-ярмарок професій на базі центрів професійної кар'єри.

6. Участь роботодавців у розробці освітніх програм: Керівники, представники бізнесу та громадських організацій беруть участь у розробці та рецензуванні освітніх програм, обговоренні змін та оновлень. Вони також викладають певні фахові дисципліни.

7. Організація спільних проєктів та досліджень: Роботодавці та освітні заклади співорганізують проєкти, дослідження, наукові конференції, семінари та круглі столи.

8. Керівництво кваліфікаційними роботами: Роботодавці виступають рецензентами та керують написанням кваліфікаційних робіт здобувачів освіти, формуючи у них навички та компетенції, необхідні на сучасному ринку праці.

Респонденти також зазначають, що така співпраця з роботодавцями суттєво допомагає створювати можливості для подальшого працевлаштування та професійної кар'єри випускників, що позитивно впливає на їхні шанси знайти роботу. Високий рівень працевлаштування випускників досягається завдяки тому, що вони розширюють свої можливості за рахунок додаткових компетенцій, отриманих під час навчання. Педагоги активно впроваджують нові виробничі технології в освітній процес, адаптують робочі навчальні плани для глибшого вивчення інноваційних технологій виробництва. Це дозволяє випускникам бути краще підготовленими до вимог сучасного ринку праці.

Практична підготовка на підприємствах стейкхолдерів дає змогу здобувачам освіти демонструвати свої вміння, знання та професіоналізм, що часто привертає увагу роботодавців. У багатьох випадках, після проходження практики, випускники отримують пропозиції щодо працевлаштування в цих установах. Крім того, колишні випускники, які вже стали успішними

фахівцями, часто стають стейкхолдерами освітніх програм, на яких вони самі навчалися. Вони оцінюють професійну підготовку та навички, які формуються під час навчання, і мають зацікавленість у співпраці або в залученні фахівців певної спеціальності.

Респонденти оцінили загальну ситуацію з відповідністю попиту та пропозиції на кваліфікації ППТО/ФПВО/ВО на національному, регіональному та місцевих ринках праці як «помірну» (71,4%) та «високу» (28,6%). Серед основних причин наявної невідповідності навичок вони виділяють: військовий стан в Україні; особливі властивості учнів/студентів; велике розмаїття обладнання на різних підприємствах, та застарілу матеріально-технічну базу закладу освіти тощо. Для зменшення чи ліквідації цієї невідповідності необхідно ліцензувати та впроваджувати нові професії, спростити процедуру ліцензування, а також оновити матеріально-технічну базу за рахунок фінансових вливань, перш за все, від стейкхолдерів.

На перше питання з блоку «Вразливість учнів/слухачів/студентів» більшість експертів вказала на наявність у них серед отримувачів освітніх послуг сиріт, ВПО та осіб з обмеженими фізичними і психологічними можливостями. Опитані зазначили, що під час навчального процесу учням/студентам надається різнобічна підтримка, включаючи тренінги, психологічні заняття, консультації з психологом та соціальним педагогом. Залучаються громадські організації для надання психологічної та релаксаційної допомоги, забезпечується соціально-психологічний супровід, індивідуальна допомога від педагогів, а також можливість отримання матеріальної допомоги та соціальних стипендій. Для їх адаптації та підтримки діють гуртки, секції та культурно-масові заходи, а також інститут кураторства для консультування та менторства.

Представники закладів освіти зазначили, що середній рівень відсіву за останні 5 років учнів/студентів був несуттєвим, та коливався в межах 4,0-6,0%. Серед ключових причин відсіву переважають: призов до ЗСУ; міграція, зміну місця проживання; невиконання навчальних планів; небажання продовжувати навчання або працевлаштовуватися за отриманою кваліфікацією чи обраною професією; неправильно обрана кваліфікація/професія; порушення умов договору; бажання продовжити навчання в іншому закладі освіти тощо.

Для зменшення відсіву та реінтеграції вибулих у цих закладах освіти застосовуються такі заходи: проведення виховних заходів; індивідуальний підхід до учнів/студентів і їх батьків; змішана форма навчання; залучення до предметних гуртків; організація екскурсій на сучасні підприємства тощо. Також існує можливість надання індивідуальних планів і термінів для складання заліків і проходження практики.

Серед необхідних заходів відповідного спрямування респонденти визначили такі, як: підтримка від держави та інших заінтересованих сторін популяризації серед молоді випитаних професій, перш за все, електротехнічного та будівельного напрямків; контроль за відвідуванням занять і роботу з батьками; відкриття професійних центрів з урахуванням

потреб населення в умовах воєнного та післявоєнного стану; покращення умов навчання через збільшення фінансування для осучаснення матеріально-технічної бази.

За запитаннями блоку «Інтернаціоналізація освіти» фактично не було відповідей через те, що в Україні в умовах воєнного стану навчання іноземців є вкрай обмеженим та закономірним з міркувань безпеки. Представники ЗВО зазначають, що забезпечення можливості міжнародної академічної мобільності для здобувачів вищої освіти залишається одним з ключових елементів інтернаціоналізації. Кожного навчального року здобувачі вищої освіти беруть участь у програмах академічної мобільності, що на зараз ускладнено для студентів-юнаків. Серед програм обміну переважають такі, як: «Програма студентської мобільності Erasmus+, Mitacs Globalink Research Award (GRA), NAWA, &quot; «Подвійні дипломи&quot;», Літні школи в університеті ім. Адама Міцкевича в м. Познань. У ЗВО розроблена стратегія міжнародної співпраці, планується підготовка спільних програм навчання із університетами Республіки Польща, Великої Британії тощо. Найважливішими сферами міжнародного співробітництва та партнерства в **закладах** вважають: обмін досвідом через участь у міжнародних конференціях; реалізація міжнародних проектів за програмою Erasmus+, таких як DigiUni, Academies4Ukraine, та SMART-PL; академічна мобільність для студентів та викладачів за програмами Erasmus+, Mitacs Globalink Research Award, Visegrad Scholarship Program; отримання благодійної допомоги та співпраця з Німецьким товариством міжнародного співробітництва (GIZ); реєстрація на європейському Порталі фінансування та тендерів та участь у програмах академічної мобільності.

За блоком «Міграція випускників» 57,1% респондентів зазначили, що у них є інформація про працевлаштування їхніх випускників за межами країни. Їх частка від загалу не перевищує 4,0%, а вони працюють у більшості своїй не за фахом.

За блоком «Роль закладів освіти у подоланні нестачі навичок, зокрема, викликаних трудовою міграцією, відтоком викладачів за межі регіону чи країни» опитані відмічають, що заклади освіти сприяють подоланню нестачі навичок через проведення індивідуальних консультацій, залучення учнів/студентів до роботи в гуртках технічної творчості, участі у майстер-класах і STEM-освіті. Викладачі та майстри виробничого навчання постійно проходять стажування на підприємствах і підвищують кваліфікацію, зокрема через участь у міжнародних проектах і грантових програмах. Молоді фахівці та інші працівники підприємств також залучаються до освітнього процесу.

Вирішення піднятої проблеми не є складною технологією для експертів. Вони сьогодні мають змогу забезпечити науково-педагогічних та педагогічних працівників можливостями стажування як всередині держави, так і за кордоном через підвищення кваліфікації, освітні тури, обмін досвідом та різні напрями співпраці. Заклади освіти повинні мати корпоративні цінності та прагнення щодо удосконалення навичок не тільки здобувачів, але й

викладацького сегменту, що пов'язано із самонавчанням, самовдосконаленням викладачів, підвищенням їх компетентностей шляхом врахування у викладацькій діяльності, інновацій, процесів цифровізації, залучення можливостей штучного інтелекту, сучасних методів викладання тощо.

За блоком «Використання інструментів порівняння і можливості передавання навичок і кваліфікацій» більшість (71,4%) представлених закладів освіти застосовують у практичній діяльності норми та положення Національної рамки кваліфікацій (НРК). У той же час тільки 42,9% респондентів зазначили, що використовують НРК для визнання, порівняння та валідації кваліфікацій. В цілому 57,0% опитаних дають низьку чи помірну оцінку потенціалу НРК. Більшість із них зазначають, що НРК ніяк не допомагає у визнанні освітнього рівня іноземних учнів/студентів, які подають заявку на навчання. 71,4% опитаних не застосовує такі інструменти ЄС, як ESCO, Europass тощо, щоб забезпечити видимість і прозорість їхніх кваліфікацій у національній системі кваліфікацій та за кордоном.

За останнім блоком «Потреба у підтримці закладів освіти для розвитку партнерства з іншими країнами» експерти вказують на найбільш нагальну потребу для надання якісних освітніх послуг у майбутньому на такі ресурси, як: людські (нестача кваліфікованих кадрів), матеріальні (частково застаріла матеріально-технічна база), та фінансові. Серед пріоритетних складників/витрат, які найбільш потребуватимуть інвестицій та підтримки у повоєнний період відбудови України, заклади освіти виділили: обладнання та більше можливостей для самоосвіти, для участі в міжнародних грантових проєктах; відновлення чи формування інфраструктури закладу; підготовка викладачів та розвиток у них нових компетентностей; розробка нових освітніх програм.

Усі респонденти зацікавлені у співпраці з провайдерами освітніх послуг з інших країн (не членів ЄС), чий громадяни потенційно приїжджатимуть до України під час її повоєнної відбудови. Пріоритетними напрямками такої співпраці вони бачать: обмін досвідом; залучення інвестицій; організація та реалізація спільних міжнародних науково-дослідних проєктів; розвиток дуальної освіти та освіти дорослих; диференціація навчального процесу; надання послуг з підготовки та перепідготовки кваліфікованих працівників.

### **5.3. Думки представників центральних та регіональних органів влади, відповідальних за політику зайнятості та ринку праці**

Для вивчення думок представників центральних та регіональних органів влади, відповідальних за політику зайнятості та ринку праці, було проведене анонімне інтерв'ювання представників Національного агентства кваліфікацій, Міністерства енергетики України та Української спілки промисловців та підприємців.

На відкрите питання: "Які проблеми у сфері зайнятості та ринку праці є найбільш складними та актуальними, перш за все, у воєнний період?"

респонденти дали подібні відповіді, які зводяться до такого: дефіцит кваліфікованих та висококваліфікованих працівників, які вимушено покинули регіони та країну через активні військові дії, що безпосередньо впливає на якість виконання поставлених завдань та збільшення навантаження на наявний персонал; мобілізація частини працівників до лав ЗСУ спричиняє суттєву нестачу кваліфікованих кандидатів на ринку праці, у переважній більшості чоловіків; зросли психологічне вигорання та втома, збільшення захворювань на фоні постійного стресу, фізичне травмування людей у наслідок обстрілів цивільного населення; регіональний перерозподіл робочої сили всередині країни (її концентрація в більш безпечних регіонах); небажання окремих чоловіків працевлаштовуватись офіційно.

Серед причинно-наслідкових зв'язків цих проблем з пропозицією та попитом на навички і кваліфікації експерти окремо виділяють такі: виникає проблематика структурованого безробіття, що полягає у вузькопрофільних та спеціалізованих кваліфікаціях нових кандидатів, які претендують на вакантні посади та робочі місця (кваліфікації, які пропонують працівники, не відповідають потребам роботодавців), що, в свою чергу, потребує ресурсів роботодавців на перепрофілювання та навчання нових працівників; виникає величезна потреба у вмінні швидко навчатися-перенавчатися, отримувати нові навички, щоб опанувати нові кваліфікації (повні чи часткові) та займати відповідну посаду із гідною оплатою праці; проявився негативний вплив довоєнного переведення системи професійної освіти на регіональний рівень управління, через що переміщені підприємства не можуть забезпечити переїзд працівників та відновити виробництво через відсутність кадрів на нових територіях.

На питання стосовно інформаційного забезпечення для формування профільних рішень, висновків та пропозицій, респонденти відповіли так: шляхом власного пошуку та результатів інших зовнішніх досліджень (анкетування, тестування, аналітичні довідки державних та приватних наукових центрів та установ) на основі яких проводиться зріз стану необхідного сегменту ринку праці. Додатково представники організації беруть участь у вітчизняних та закордонних тренінгах та навчаннях, щодо різних питань ринку праці; через Систему BigData LMI.

Прояви гендерного аспекту на ринку праці та ринку кваліфікації опитані бачать в наступному: вплив присутній внаслідок відтоку кадрів через військові дії в державі, що впливає на збільшення диспропорції серед працівників за гендерною ознакою (збільшується кількісна жіноча частина працівників).

На питання: «Чи є певні сектори, де гендерний дисбаланс сприяє виникненню цих проблем, і яка політика розглядається або реалізується для їх вирішення, особливо у воєнний період?» респонденти зазначають, що: такі сектори в економіці присутні. Вони відчули збільшення негативних тенденцій в кадровій політиці в питаннях збільшення гендерного дисбалансу серед своїх працівників (до прикладу ті підприємства в яких не було в перший рік повномасштабного вторгнення відпрацьовані з державним оборонним сектором

механізми бронювання своїх працівників через різні причини). Наразі більшість підприємств та організацій розробляють свої внутрішні кадрові політики навчання та перепрофілювання нових працівників з метою зменшення гендерного дисбалансу. Додатково відпрацьовуються цифрові можливості співпраці з оборонним сектором держави, які дозволяють швидко та якісно забронювати своїх працівників на законних підставах з метою забезпечення своєю діяльністю зміцнення економіки держави; уряд не розглядає ці проблеми по суті.

Стосовно місця та ролі у цих питаннях соціальних партнерів думки опитаних розділилися. Так одні з них стверджують, що їх відповідна діяльність зводиться до важливої ролі посередників (свого роду містків) між роботодавцями та претендентами на вакантні місця. До прикладу організації, які опікуються внутрішніми переміщеннями особами, допомагають у пошуку роботи та налагоджують зв'язки з новими роботодавцями. Додатково свою роль відіграють державні та місцеві органи влади при процесах релокації підприємств через активні бойові дії, де теж присутні безпосередні процеси та питання ринку праці які потребують свого урегулювання та вирішення. Інші зазначають, що їх роль у сфері кваліфікацій досить низька. Свою участь у процесах формування та використання навичок у працівників респонденти визначили наступним чином: забезпечення зі свого боку прийняття управлінських рішень в межах та спосіб передбачених нормативно-правовими актами направлених на збереження балансу попиту та пропозиції навичок на ринку праці у пошуках нових працівників та забезпечення (у разі необхідності) перепрофілювання наявних співробітників організації; у створенні кваліфікаційних центрів тощо.

Експерти визначили ситуацію з трудовою міграцією та біженцями від війни катастрофічною та суттєвою проблемою для ринку праці та зайнятості в Україні. Серед викликів та проблем від цього для країни вони виділяють такі, як: дефіцит кадрів потребує наповнення кадрів через перепрофілювання наявних працівників т незайнятих, що потребує додаткових коштів та часу. У повоєнний період постане питання залучення з третіх країн трудових мігрантів, які потребуватимуть навчання та підвищення кваліфікації з метою професійної відповідності на своїх робочих місцях. Респонденти зазначають, що можливими перевагами процесу трудової міграції для країни можуть стати економічна сторона залучення трудових ресурсів з країн з низькими рівнями економіки; кругові/зворотні міграції зможуть відіграти позитивну роль у відбудові національної економіки у періодах будівельного буму (коли необхідність ринку праці буде звужуватися до спеціалізованих галузевих спеціалістів); завдяки тимчасовим мігрантам укріплюються зв'язки між Україною та країнами Європи; переселенці впливають на місцеві громади, які своєю чергою, стимулюють уряди своїх країн продовжувати допомагати Україні; українці, які повернуться додому, матимуть європейський досвід, який будуть втілювати на Батьківщині, у тому числі у сфері кваліфікацій.

Експерти виділили політику зайнятості, направлену на покращення стану ринку праці, а саме, направленість на працевлаштування військових ветеранів, що підтримується в організаціях та установах і підприємствах, суспільстві. Але всі інші політики зайнятості потребують економічного стимулювання, що неможливо повною мірою в період активних бойових дій та державного бюджетного дефіциту.

Два респондента високо оцінили поточний вплив інструментів Національної системи кваліфікацій (НСК) (Національна рамка кваліфікацій (НРК), професійні стандарти та стандарти освіти, розроблені на основі результатів навчання тощо), а також їх зв'язок із міжнародними/регіональними рамками кваліфікацій (EQF, AQF) для вирішення проблем відповідності попиту та пропозиції на кваліфікації, та міграцію кваліфікованої робочої сили з України. Один опитаний поставив низьку оцінку.

Представники влади зазначають, що інструменти НСК відграють свою високу роль, що в першу чергу ілюструє їх зв'язок з міжнародними/регіональними рамками кваліфікацій (EQF, AQF) при умовах повноцінного функціонування відповідних інструментів у післявоєнний період вони зможуть зайняти своє місце у вирішенні та регулюванні питань ринку праці. Майбутній потенціал профільних заходів полягає в тому, що: здійснивши зіставлення НРК з ЄРК, ми зможемо вказувати рівень НРК професійних кваліфікацій у дипломах і свідоцтвах, а пізніше й ЄРК у своїх кваліфікаціях і сполучати свої бази або реєстри кваліфікацій з відповідними базами та реєстрами інших країн через платформу EUROPASS, яку веде Європейська Комісія; офіційне зіставлення НРК із ЄРК зробить нашу систему кваліфікацій зрозумілішою. Це матиме позитивний вплив на приплив інвестицій, оскільки інвестори краще розумітимуть потенціал України у забезпеченні кваліфікованих працівників для їхніх підприємств; зіставлення сприятиме визнанню кваліфікацій, отриманих за кордоном, і, як результат, наповнення українського ринку праці кваліфікованими працівниками; зіставлення матиме позитивний вплив на якість освітніх та професійних кваліфікацій, оскільки має бути гарантована відповідність загальним принципам ЄРК щодо забезпечення якості; буде подолано перешкоди із розумінням та визнанням кваліфікацій шляхом сполучення вітчизняних баз і реєстрів кваліфікацій з відповідними базами та реєстрами інших країн через платформу EUROPASS.

На питання: "Які можуть бути потенційно плідні сфери вивчення політики та співпраці з політиками та інституціями ЄС і держав її членів у пошуку стійких і взаємовигідних шляхів трудової міграції?" опитані дали такі відповіді: шлях пошуку варіантів добровільного повернення трудових мігрантів які виїхали через активні військові дії після закінчення війни до власних країн (забезпечення всіх необхідних умов та багаторічна підтримка відповідних категорій трудової міграції з боку ЄС). Сфера навчання вітчизняних представників компаній та організацій представниками ЄС в

подоланні питань структурованого безробіття, гендерного дисбалансу серед працівників підприємств та організацій та інших проблем ринку праці викликаних через активні бойові дії та у післявоєнний період; розвиток та становлення НСК, як сукупності механізмів правового та інституційного регулювання кваліфікацій працівників з урахуванням потреб ринку праці та можливостей системи освіти та навчання; зіставлення НРК та ЄРК; розроблення професійних стандартів; удосконалення Реєстру кваліфікацій; розвиток Національних центрів Europass, Euroguidance, EQF NCP.

#### **5.4. Думки представників центральних та регіональних органів влади, відповідальних за політику в сфері освіти, формування навичок та кваліфікації**

Для вивчення думок представників центральних та регіональних органів влади, відповідальних за політику в сфері освіти, формування навичок та кваліфікації, було проведене анонімне інтерв'ювання представників Національного агентства кваліфікацій, Міністерства освіти і науки України, Української спілки промисловців та підприємців та регіонального органу методологічного забезпечення закладів П(ПТ)О.

На питання: "Які найбільш пріоритетні завдання, пов'язані із збалансуванням попиту та пропозиції навичок і кваліфікації в Україні?" респонденти висловилися так: необхідна статистика ринку праці в динаміці; важливим є оперативне реагування системи освіти на потреби роботодавців у кваліфікаціях, нових вміннях і навичках; доцільність визначення головним розробником професійних стандартів за участю освітян роботодавців, участь їх у розробці освітніх програм, робочих навчальних планів; швидкий перехід України на професійні стандарти; співпраця і комунікація роботодавців і сфери освіти на рівні конкретного суб'єкта освітньої діяльності і підприємства, взаємний і постійний пошук контрагентів; повнота, відкритість і доступність інформації про потреби ринку праці з одного боку, можливостей сфери освіти – з іншого.

Серед галузей економіки, де найвища невідповідність кваліфікацій працівників опитані визначили такі: машинобудування; електроніка; охорона здоров'я. Причинами такої невідповідності виступають: низька якість освітніх послуг; професійна освіта є віддаленою від технологічних процесів на підприємствах через відсутність законодавчих нормативних актів, які б це регламентували; наукоємні і технологічні види економічної діяльності. потребують великих затрат впродовж тривалого часу, а результат (віддача, економічний ефект, можливості отримання прибутків) пролонгований у часі, не завжди очевидний і не завжди виражається у фінансових і матеріальних вимірах.

Більшість респондентів вважають, що в Україні очевидним є орієнтир на роботодавців та економіку, їх вимоги до кваліфікацій через розроблення професійних стандартів (за станом на 01.09. 2024 чинних 350 та розроблюється

близько 400 проєктів), кваліфікаційних центрів (на зазначену дату – 115), в яких пройшли незалежне оцінювання близько 3 тисяч здобувачів професійних кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання тощо.

Стосовно гендерних диспропорцій у відповідній сфері, то опитані сходяться в тому, що гострий дефіцит робочої сили у воєнний період прискорює розмивання гендерних особливостей окремих професій і сприяє усуненню гендерного дисбалансу, там де він міг бути.

Серед галузей економіки, де найбільш наявні певні гендерні проблеми, окремі респонденти виділяють: металургію, вугільну та хімічну промисловості, дорожнє будівництво, гуманітарне розмінування тощо.

Стосовно впливу зовнішньої трудової міграції на поточну практику та політику в сфері освіти та навчання опитані відзначають в умовах війни його відсутність. Але у подальшому, коли наступить період повоєнної відбудови, Україні залучаючи робочу силу ззовні слід буде враховувати досвід країн ЄС та напрацьовувати власну стратегію.

Серед проблем, які створює регіональний рух ВПО для української системи освіти та кваліфікацій респонденти вказали на такі: погіршується якість підготовки через масовий фальшивий прийом на навчання осіб, які уникають служби в ЗСУ; відсутні законодавчі та нормативні документи, які визначали б роль та права регіональної влади на використання нею власних ресурсів (фінансових, матеріальних) стосовно продовження навчання ВПО, навчання закладами освіти громадян з інших територій тощо.

На думку опитаних постачальники освітніх послуг реагують на виклики, пов'язані з міграцією/біженцями шляхом: використання ресурсів міжнародних проєктів, донорів, грантів із застосування сучасних освітніх технологій; окремі з них зорієнтовані на можливість заробляти додаткові кошти; більш активне навчання дорослого населення, зокрема за запитами роботодавців, шляхом проведення скорочених курсів, через дуальну освіту тощо; адаптуються до нових викликів через зміни в організації освітнього процесу, вимог до педагогічних і науково-педагогічних працівників, змісту освіти.

Основний потенціал політики в галузі освіти та професійного навчання та формування навичок для вирішення проблем, пов'язаних з міграцією/біженцями, представлених центральних/регіональних органів виконавчої влади, всеукраїнської спілки, на думку їх представників полягає в такому: формування практики якісного оцінювання і присвоєння професійних кваліфікацій; використання наявної мережі П(ПТ)О, апробованих форм навчання, кадрових та матеріальних ресурсів; реалізація напрямків з розроблення професійних стандартів, створення та підтримання діяльності кваліфікаційних центрів тощо.

Три із 4 експертів дають низьку оцінку поточному впливу інструментів НСК та НРК на вирішення проблем відповідності попиту та пропозиції на кваліфікації, та міграцію кваліфікованої робочої сили з України.

Для подолання такого стану вони бачать реалізацію таких (інколи, протилежних) заходів: не допускати до присвоєння професійних кваліфікацій без належної акредитації суб'єктів господарської діяльності; створення мережі центрів професійної освіти з можливістю надання випускникам 4-5 рівня НРК; співставлення НРК із Європейською рамкою кваліфікацій, що спростить визнання українських кваліфікацій в країнах ЄС, а європейських в Україні.

Респонденти розійшлися в оцінюванні потенціалу державного фінансування системи освіти та професійного навчання для покращення якості освіти, навчання та працевлаштування її здобувачів, особливо у воєнний період. Були визначені оцінки помірного, високого та низького рівня.

На питання: "Якою мірою та як збільшення/покращення інвестицій в освіту та систему навчання можуть допомогти впоратися з проблемами трудової міграції та біженців?" респонденти дали такі відповіді: за умови належної якості вплив буде дуже високий; шляхом залучення додаткових фінансових та матеріальних ресурсів роботодавців, з використанням різних фондів держави; доступ до освіти розширює можливості для самореалізації.

Серед потенційно плідних сфер співпраці з політиками та інституціями ЄС та його держав-членів у пошуках сталого та взаємовигідного розвитку освіти та навчання для України та ЄС опитані відзначили таке: поширювати технології і практику якісного оцінювання результатів навчання на всіх рівнях; запровадити державне регулювання окремих важливих професій відповідно до вимог ЄС; поширювати міжнародні проекти, запроваджувати гранти на задоволення потреб матеріальної бази освітнього процесу для ВПО та мігрантів; розвивати НСК, зокрема, у питаннях співставлення НРК та ЄРК, розроблення Єдиного реєстру кваліфікацій, розроблення професійних стандартів та консультативної підтримки інтеграції до загальноєвропейського кваліфікаційного простору; спільно розвивати напрям освіти дорослих.

Експерти серед підтримки з боку ЄС, необхідної для розвитку сфери підготовки кадрів та формування навичок у воєнний та повоєнний час виділили: запровадження сучасних технологій навчання і оцінювання результатів навчання, перш за все для таких галузей знань, як інженерія, охорона здоров'я та агрономія; формування якісної системи акредитації освітніх програм та закладів освіти; допомога в розробленні освітніх програм у частині врахування вимог професійних стандартів при підготовці фахівців; інвестування в розроблення професійних стандартів; фінансова підтримка для організації процесів з підвищення кваліфікації та перекваліфікації; оновлення матеріальної бази закладів освіти (наукоємні, технологічні) із урахуванням інноваційних стандартів з енергоефективності і енергонезалежності.

## Висновки та пропозиції

Проведене дослідження дає можливість зробити такі узагальнені висновки:

1. Не зважаючи на глобальні та катастрофічні за масштабами втрати країни, її економіки та населення, починаючи з 2023 року у сфері зайнятості, на ринку праці, ринку освітніх послуг та кваліфікацій спостерігаються позитивні тенденції, що свідчить про те, що владі за сприяння зарубіжних партнерів вдалося стабілізувати ситуацію з використанням праці та підготовкою кадрів.
2. Ключовими чинниками такої стабілізації стали: зниження навантаження на вітчизняний ринок праці через відтік біженців за межі країни; перехід економіки на "рейки" військового стану, що призводить до створення нових робочих місць та запиту на підготовку профільної робочої сили; зняття багатьох регуляторних норм у сфері зайнятості та кваліфікації, зменшення обсягу та термінів підготовки, спрощення її змісту; високий рівень оволодіння вітчизняними працівниками та молоддю ключових та загальних компетентностей, що дозволяє їм в екстремальних умовах бути більш професійно та регіонально мобільними на локальних ринках праці, адаптуватися до нових умов та вимог, зокрема за межами кордону чи на територіях тимчасового переміщення.
3. У сфері підготовки кадрів спостерігається цілий ряд позитивних тенденцій, а саме: зберігається популярність вищої освіти та стабільна затребуваність професійної (професійно-технічної) освіти; зростання та розвиток дистанційної та онлайн-освіти; переорієнтація на STEM-освіту; зниження кількості випускників гуманітарних спеціальностей; професійна орієнтація та гнучкість освітніх програм; посилення співпраці з роботодавцями; посилення академічної мобільності та поглиблення міжнародної співпраці.
4. У воєнний період для розвитку ринку кваліфікацій характерними є такі тенденції: зростання попиту на специфічні кваліфікації притаманні економіці воєнного стану; переорієнтація економіки та поява/розвиток нових її галузей/видів економічної діяльності; посилення уваги роботодавців та провайдерів освітніх послуг до перекваліфікації та підвищення кваліфікації дорослого населення; поглиблення євроінтеграції та міжнародної кооперації.
5. Результати анкетного опитування/інтерв'ювання представників підприємств, провайдерів освітніх послуг, центральних та регіональних органів влади та соціальних партнерів різних рівнів представництва свідчать про розуміння ними проблем та завдань стосовно збалансування на ринку праці інтересів усіх ключових стейкхолдерів. Важливо, що вони практично єдині в оцінці того, що воєнний період примусив усіх їх співпрацювати більш швидко,

оперативно та ефективно, особливо на регіональному рівні та на рівні взаємодії підприємства із закладами освіти.

Серед найбільш узагальнених пропозицій виділимо наступні:

1. Гармонізація НСК з кращими аналогами в ЄС, зокрема її реформування та перехід на підходи щодо прогнозування, планування, оцінювання, розподілу та використання кваліфікацій на ринках праці.
2. Орієнтир на укрупнення в рази закладів освіти за кластерним принципом та шляхом створення корпоративних університетів, хабів та міжнародних центрів.
3. Відмова від застарілих та бюрократичних підходів у формуванні змісту та методів навчання, переорієнтація (у воєнний та повоєнні періоди) на широкий спектр трансформації сегменту освіти дорослих.
4. Створення нової, незалежної та прозорої системи внутрішнього та зовнішнього оцінювання якості освітніх послуг, визнання та присвоєння професійних кваліфікацій.
5. Імплементация результатів цього дослідження у підготовку відповідних проєктів законодавчо-нормативного та методологічного спрямування, проведення інформаційного штурму серед профільних реалізаторів політик тощо.