

# ПОВОЄННЕ ВІДНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ: ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЗАГРОЗИ



**Вячеслав Рой**

Федерація професійних спілок  
працівників малого та середнього  
підприємництва України

**Валерій Рєпін**

Харківська обласна організації  
професійної спілки підприємців

2024

Публікація підготовлена в рамках проекту «Підтримка діяльності Української національної платформи ФГС СхП у 2024 р.», який реалізує Інститут економічних досліджень та політичних консультацій за фінансової підтримки Європейського Союзу. Зміст цієї публікації є виключною відповідальністю авторів і жодним чином не відображає точку зору Європейського Союзу чи Інституту економічних досліджень та політичних консультацій.

Українська національна платформа Форуму громадянського суспільства Східного партнерства (<http://eap-csf.org.ua/>) – це мережа з понад 140 громадських організацій України, що відстоює українські інтереси в рамках Східного партнерства. Платформа є частиною Форуму громадянського суспільства Східного партнерства (ФГС СхП).

Форум громадянського суспільства Східного партнерства (<https://eap-csf.eu/>) - унікальна багаторівнева регіональна платформа громадянського суспільства, спрямована на просування європейської інтеграції, сприяння реформам та демократичним перетворенням у шести країнах Східного партнерства - Вірменії, Азербайджані, Білорусі, Грузії, Молдові та Україні. Будучи громадським елементом СхП, ФГС СхП намагається посилити громадянське суспільство у регіоні, підвищити рівень плюралізму у публічному дискурсі та політиці шляхом сприяння демократії участі та фундаментальних свобод. ФГС СхП - це позапартійна добровільна неурядова організація.

## ЗМІСТ

Скорочення та аббревіатури.....	4
Передмова.....	5
Методологія дослідження.....	6
<b>РИНОК ПРАЦІ В ЦИФРАХ</b> .....	7
<b>ТЕНДЕНЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ 2024</b>	
Нерівномірність відновлення ринку праці В регіональному та галузевому розрізі .....	11
Брак кваліфікованих кадрів.....	15
Тіньова зайнятість.....	16
Гендерна трансформація ринку праці: Жінки в «чоловічих» професіях.....	18
Дистанційна робота.....	20
Молодь на ринку праці.....	22
Низька реінтеграції ВПО в трудову сферу.....	25
Пенсіонери на ринку праці.....	26
<b>ВИКЛИКИ РИНКУ ПРАЦІ У 2024</b>	
Міграційна політика.....	28
Адаптація до потреб ветеранів — нова норма українського суспільства.....	29
Інтеграція людей з інвалідністю в ринок праці .....	30
Професійна адаптація, перекваліфікація та нова освіта.....	31
Ментальне здоров'я працівників .....	32
Євроінтеграція: виклик чи досягнення?.....	33
Інституційна слабкість сторін соціального діалогу.....	34
<b>РЕКОМЕНДАЦІЇ</b> .....	35
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	39

## **СКОРОЧЕННЯ ТА АБРЕВІАТУРИ**

ВПО - внутрішньо переміщена особа

ДСЗ - Державна служба зайнятості

ЄБА - Європейська Бізнес Асоціація

ЄС - Європейський союз

МОП – міжнародна організація праці

МСП - малі та середні підприємства

НБУ - Національний банк України

СД - соціальний діалог

ТЦК - територіальний центр комплектування та соціальної підтримки

УВКБ ООН - Управління Верховного комісара ООН

ФОП - фізична особа — підприємець

UNDP - програма розвитку ООН (United Nations Development Programme)

## ПЕРЕДМОВА

Затяжна війна вносить істотні зміни у функціонування економічної системи України в цілому та ринку праці, зокрема. Ринок праці є невід'ємною складовою загальнонаціонального ринку і тому ефективність його функціонування визначає успішність національної економіки загалом. За період повномасштабної війни ринок праці України відчутно змінився як структурно так і географічно. В умовах масштабних, швидких змін та невизначеності він поступово відновлюється, реагуючи на нові виклики та умови. Загострення проблеми значною мірою зумовлено масштабною внутрішньою міграцією та міграцією українців за кордон, мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій на ринку праці.

В нових реаліях останніх років ринок праці перебуває в умовах жорсткої кризи та неспроможний швидко задовольнити попит робочої сили в реальних робочих місцях. Так, згідно з оцінками Національного банку України (НБУ), чисельність робочої сили у віковій групі 15–70 років на початок 2024р. зменшилася на понад чверть проти 2021р. Майже половина цього скорочення відбулася через зовнішніх мігрантів, що не працюють дистанційно. За даними НБУ, близько 40% скорочення робочої сили у 2023р., порівняно з 2021р. відбулося через демографічні втрати й окупацію, а також перехід до економічно неактивного населення – через імовірні труднощі з пошуком роботи для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), необхідність догляду за іншими членами родини, збільшення кількості пенсіонерів, брак навичок, жаданих на ринку праці<sup>1</sup>.

В таких умовах для України найбільш нагальним завданням стає відбудова національної економіки. Для відновлення економіки важливим є саме працездатне населення, яке працюватиме, сплачуватиме податки та витрачатиме зароблені гроші в Україні. Ця проблема безпосередньо впливає на національну, зокрема економічну безпеку, оскільки актуалізує питання про те, «хто відновлюватиме країну після війни»? Людський капітал є найважливішим фактором соціально-економічного розвитку країни, підвищення конкурентоспроможності національної економіки, забезпечення гідного добробуту українців<sup>2</sup>.

Вже сьогодні, аналізуючи виклики ринку праці в Україні, що постали чи постануть у найближчому майбутньому перед українцями, ми можемо на них реагувати завчасно і зменшувати їхній негативний вплив у майбутньому. За умови вірних акцентів та виваженої політики як держави так і бізнесу, а також обізнаності і реагування на них працівників та профспілок, це сприятиме стабілізації ринку праці. За протилежного сценарію, ці виклики переростуть у загрози, що можуть спричинити негативний та дестабілізаційний вплив на ринок праці та економічну ситуацію в Україні в цілому.

Відповідно до прогнозу Міжнародної організації праці (МОП), протягом наступних 10 років дефіцит на ринку праці України становитиме 8,6 млн людей. Мінекономіки трохи оптимістичніше, його прогноз – 4,5 млн людей<sup>3</sup>. При тому, що сьогодні офіційно працевлаштованими є приблизно 10,8 млн осіб.

Що ми можемо зробити для зменшення негативного впливу війни на ринок праці? Де взяти ці 4-8 мільйони робітників? Наскільки значними є зміни, чи повернеться ринок праці до довоєнного рівня та чи можна у даних змінах знайти конструктив для розвитку суспільства та співробітників? Відповіді на ці питання ми намагаємось знайти в рамках аналітичного документу «Повоєнне відновлення ринку праці в Україні: тенденції та загрози».

<sup>1</sup>Інфляційний звіт. Квітень 2024 року. Національний банк України. URL: [https://bank.gov.ua/admin\\_uploads/article/IR\\_2024-Q2.pdf](https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf)

<sup>2</sup>Вплив міграційних процесів на перебіг повоєнного відновлення України, міграційну політику ЄС та країн Східного партнерства, Центр Разумкова, 2023, 265 с.

<sup>3</sup>В Мінекономіки ознайомили місію МВФ зі «Зроблено в Україні» та економічною ситуацією в державі, 22.07.2024. URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d525aed5-f033-42f6-baf3-3a5cf8da79af&title=OznaiomiliMisiuuMvfZizroblenoVUkraini>

## МЕТОДОЛОГІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Метою аналітичного дослідження «Повоєнне відновлення ринку праці в Україні: тенденції та загрози» виступає оцінка сучасного стану ринку праці в Україні, впливу війни на його функціонування, а також розробка рекомендацій повоєнного відновлення ринку праці в Україні.

В документі викладено загальний опис ситуації щодо головних тенденцій ринку праці в Україні та викликів його повоєнного відновлення станом на вересень 2024 року. Також проаналізовано причинно-наслідкові зв'язки та запропоновано відповідні рекомендації для ключових стейкхолдерів.

Для збору даних та аналізу впливу війни на функціонування ринку праці в Україні було застосовано змішаний підхід до збору даних. Висновки відображають широкий огляд первинних та вторинних даних, які охоплювали, зокрема, теми, пов'язані з сучасними тенденціями ринку праці в Україні та викликами повоєнного відновлення.

Методи, використані при підготовці документу включають кабінетний огляд та інтерв'ю/консультації.

Ключовим методом, що використовувався при підготовці аналітичного документу, був кабінетний огляд, який передбачав аналіз наявних досліджень, статистичних даних, законодавства, оцінок та звітів щодо впливу війни на ринок праці в Україні, включаючи регіональний, галузевий, гендерний та віковий аспекти тощо. Такі джерела охоплювали період 2021 - 2024 року. За можливості, пріоритет надавався найсвіжішим даним та інформації. Офіційні статистичні дані щодо кількості офіційно зайнятих, ВПО, людей з інвалідністю, ветеранів, пенсіонерів, залучених до ринку праці, показників «тіньової зайнятості», гендерного розриву в оплаті праці було доповнено висновками та рекомендаціями дослідження.

Для підтвердження та доповнення результатів виконаного кабінетного дослідження проведено більше 20 інтерв'ю та консультацій з експертами/ками з питань ринку праці, зокрема представниками/цями профспілок, організацій роботодавців, органів влади та іншими зацікавленими сторонами. Інтерв'ю та консультації дозволили отримати уявлення про конкретні питання, пов'язані із станом ринку праці в Україні та підтвердили, доповнили або спростували результати кабінетного огляду.

У документі розглядається вплив війни на ринок праці на всій території України, яка на момент проведення дослідження перебуває під контролем України. Аналіз охоплює позиції працівників, бізнесу, профспілок, організацій роботодавців, органів влади як на національному так і галузевому та регіональному рівнях.

## РИНОК ПРАЦІ В ЦИФРАХ

В умовах воєнного стану проблема безробіття стала особливо актуальною, оскільки ситуація ускладнилася зростанням міграції, цін та інфляції, зменшенням можливостей накопичення заощаджень, уповільненням економічної активності тощо. Всі ці фактори в сукупності призвели до змін на ринку праці, вимагаючи оптимізації ситуації для досягнення загальної стабільності економіки України.

Внаслідок вищевказаних процесів чисельність працездатного населення в Україні на 2024 рік, якщо порівняти з довоєнним 2021 роком, знизилася на 40%<sup>4</sup>. Значний «стрибок» безробіття на початку повномасштабного вторгнення – це типова ситуація для ринку праці в країнах, що перебувають у стані війни.

Мільйони українців були змушені виїхати за кордон, переїхати до інших регіонів України, стали на захист держави у лавах ЗСУ, стали волонтерами тощо. Фактично, на певний час, вони «випали» з ринку праці.

Поступово ринок праці адаптувався до нових умов. Економічна активність почала відновлюватись: люди та бізнес показують високий рівень адаптивності та знову стають активним на ринку праці.

*Фахівці, які стали на захист держави*, звільнили багато робочих місць. Майже 1 млн українців захищають країну зі зброєю в руках. Збройні сили України в 2024 році налічують 880 000 військовослужбовців<sup>5</sup>.

*Українці за кордоном*. Сьогодні темпи міграції менші ніж були в 2022 році, однак українці продовжують виїждати. В той же час частина українців повертається. За даними Уряду, станом на вересень 2024 року за кордоном перебуває 7,5 мільйона українців. У Європейському Союзі налічується трохи більше 4,1 мільйона. Країнами ЄС, які прийняли найбільше українців, є Німеччина (1,1 млн осіб або 26,9% від загальної кількості), Польща (976,2 тисячі; 23,7%) та Чехія (369,6 тисяч; 9%)<sup>6</sup>.

Більшість українських біженців – жінки. Серед усіх біженців за кордоном їх, станом на січень 2024 року було 65%. Чоловіків серед біженців 35%. Частка чоловіків серед біженців суттєво зросла порівняно з листопадом 2022 року, коли вона становила 17%.

Як і раніше, жінки з дітьми становлять найбільшу групу. У травні 2023 року дітей було трохи більше половини біженців. До січня 2024 частка неповнолітніх скоротилася – з 51% до 38%. Це сталося через статистично значуще зменшення частки хлопчиків віком 6-13 років (з 14% до 9%). Найбільшою групою досі є жінки віком 35-44 років, переважна більшість з яких (71%) виїхали з дітьми<sup>7</sup>.

Дедалі більше українців асимілюються в країнах поки що тимчасового перебування і дедалі менше з них хочуть повертатися додому. У листопаді 2022 року про наміри «точно» повернутися говорили майже 50% респондентів і ще 24% «скоріше планували», а в січні 2024 року таких було по 26%. Такі ж настрої і серед дітей біженців: у травні 2023-го 39% з них «точно» хотіли

<sup>4</sup>Чисельність працездатного населення в Україні скоротилася на 40%, Укрінформ, 13.06.2024 URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/3874558-ciselnist-pracezdatnogo-naselenna-v-ukraini-skorotilasa-na-40-ekspertka.html>

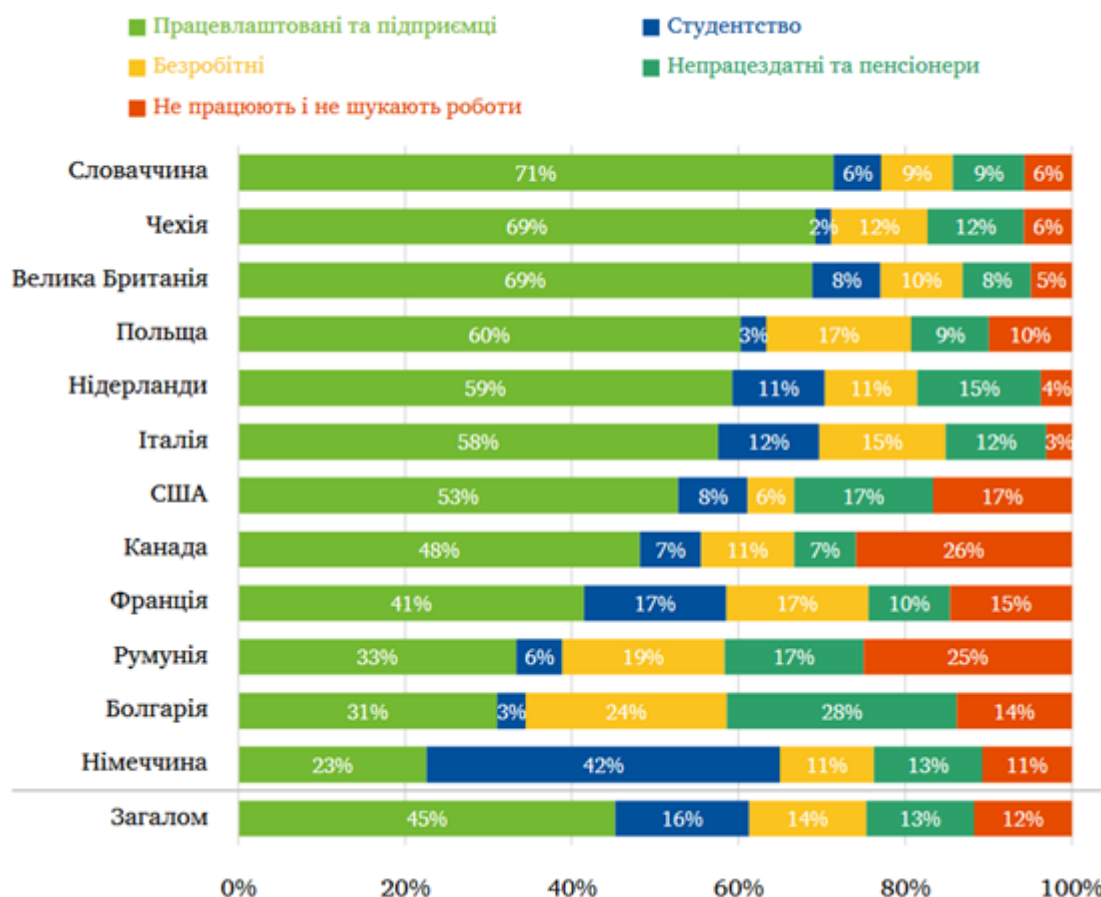
<sup>5</sup>Зеленський розкрив чисельність Збройних сил України, УНІАН 29,01,24 URL: <https://www.unian.ua/war/zelenskiy-rozkriv-skilki-zaraz-vivskovih-u-zsu-12526479.html>

<sup>6</sup>Eurostat 4.1 million people under temporary protection in July, 10 September 2024 URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240910-1>

<sup>7</sup>Українські біженці. майбутнє за кордоном та плани на повернення. Аналітична записка. Центр економічної стратегії, 2024. 104с.

повернутися і ще 17% – «скоріше хотіли», а зараз ці показники становлять 22% і 25% відповідно<sup>8</sup>. Українці поступово інтегруються до іноземних ринків праці. Відсоток українців за кордоном, які працевлаштувалися або відкрили свій бізнес коливається в залежності від країни перебування.

#### Статус зайнятості українців різниться залежно від країни



Джерело: Центр економічної стратегії

Цікавим є той факт, що робочі зв'язки з Україною для частини переселенців є доволі стабільними. Так згідно даних Центру економічної стратегії (ЦЕС) протягом трьох хвиль опитувань (з початку війни і до сьогодні) приблизно 8% респондентів відповідали, що продовжують дистанційно працювати на тій самій роботі в Україні, на якій працювали до повномасштабної війни; близько 2% опитаних відповідали, що знайшли нову дистанційну роботу в Україні<sup>10</sup>.

**Внутрішня міграція населення.** Значна кількість українців, втікаючи від війни, з прифронтових територій переїхали до інших областей України, що відобразилось на пропозиції робочої сили в регіональному розрізі. За даними Міністерства соціальної політики, нині близько 4,9 мільйона українців мають статус внутрішньо переміщених осіб, з яких 2,1 мільйона ВПО працездатного віку. Більшість ВПО походять із прифронтових областей, у тому числі з територій, які раніше були або й досі окуповані росією: вони складають 75% від загальної кількості ВПО, або 2 679 000 осіб.

<sup>8</sup> Усе менше охочих повертатися. Як змінилися настрої українських біженців. Центр економічної стратегії. 2024 URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2024/03/25/711576/>

<sup>9</sup> Після війни додому можуть не повернутися 3 мільйони українців. Що буде з економікою? 2023 URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/09/11/704143/>

<sup>10</sup> Українські біженці. майбутнє за кордоном та плани на повернення. Аналітична записка. Центр економічної стратегії, 2024. 104с.



Найбільше ВПО приймають Дніпропетровська (14%) та Харківська (12%) області. Більшість із них походять із Донецької області (22%). Найбільші потоки переміщень у межах області зафіксовано у Запорізькій (91%) та Харківській (85%) областях.

**Основні області,  
що приймають ВПО  
(%ВПО)**

Область	% від заг. к-сті ВПО
Дніпропетровська	14%
Харківська	12%
м. Київ	10%
Київська	8%
Запорізька	7%
Інші області	49%

**Основні області  
походження ВПО  
(%ВПО)**

Область	% від заг. к-сті ВПО
Донецька	22%
Харківська	20%
Херсонська	14%
Запорізька	12%
Луганська	7%
Інші області	25%

Джерело Міжнародна організація з міграції

**Оцінка фактичної чисельності ВПО за областями переміщення**



Джерело Міжнародна організація з міграції<sup>11</sup>

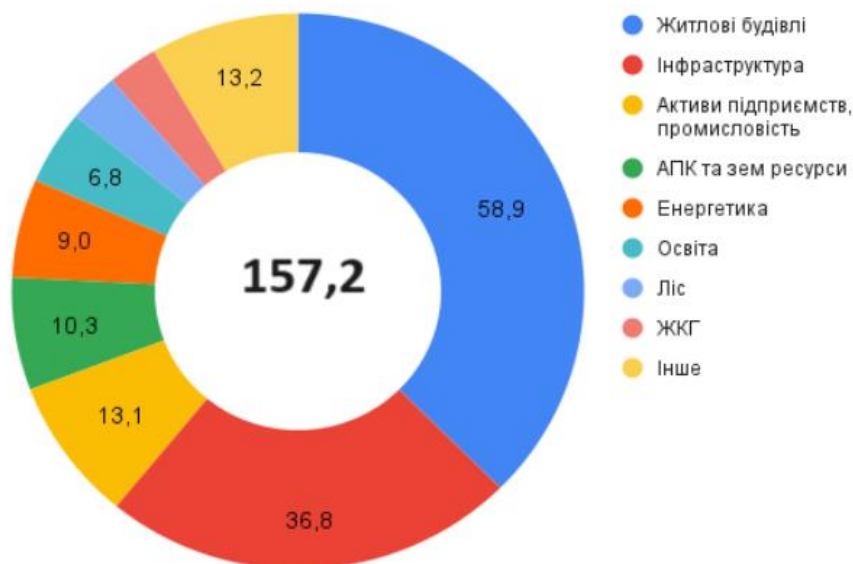
<sup>11</sup>Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні, Міжнародна організація з міграції, квітень 2024.

Одночасно спостерігаються тенденції повернення українців до звичного місця проживання. Станом на квітень 2024р. до свого звичного місця проживання повернулися 4 734 000 осіб. Важливим є той факт, що відповідно до соціологічних опитувань, більшість (57%) фактичних ВПО висловили намір залишитися у поточному місці перебування в осяжному майбутньому, тоді як 3% обмірковували можливість переїзду куди-інде. Серед тих, хто обмірковує можливість повернення (31%), більшість повідомили, що зроблять це «після закінчення війни» (60%)<sup>12</sup>.

**Бізнес в умовах війни.** Загальні прямі збитки підприємств оцінюються у \$13,1 млрд. Загалом від початку війни пошкоджено або зруйновано активи щонайменше 426 великих та середніх приватних підприємств, а також державних підприємств, плюс десятки тисяч малих приватних. Ймовірно, справжня цифра є більшою, оскільки не про всі підприємства є інформація, особливо якщо йдеться про тимчасово окуповані території.

Сукупні прямі збитки від руйнувань та пошкоджень об'єктів громадського сектору (соціальні об'єкти та установи, заклади освіти, науки та охорони здоров'я, культурні споруди, спортивні об'єкти, адміністративні будівлі тощо) складають близько \$13,7 млрд.

Прямі збитки від руйнувань та пошкоджень за секторами, \$ млрд



Джерело: Київська школа економіки<sup>13</sup>

Результати опитування UNDP свідчать про те, що найбільш негативно повномасштабне вторгнення вплинуло на виробництво, будівництво, громадське харчування, готелі та туризм, тоді як ІТ та сільське господарство продемонстрували стійкість<sup>14</sup>.

<sup>12</sup>Звіт про внутрішнє переміщення населення в Україні, Міжнародна організація з міграції, квітень 2024.

<sup>13</sup>Звіт про прямі збитки інфраструктури від руйнувань внаслідок військової агресії Росії проти України станом на початок 2024 року, Київська школа економіки, квітень 2024 URL:[https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24\\_Damages\\_Report.pdf](https://kse.ua/wp-content/uploads/2024/04/01.01.24_Damages_Report.pdf)

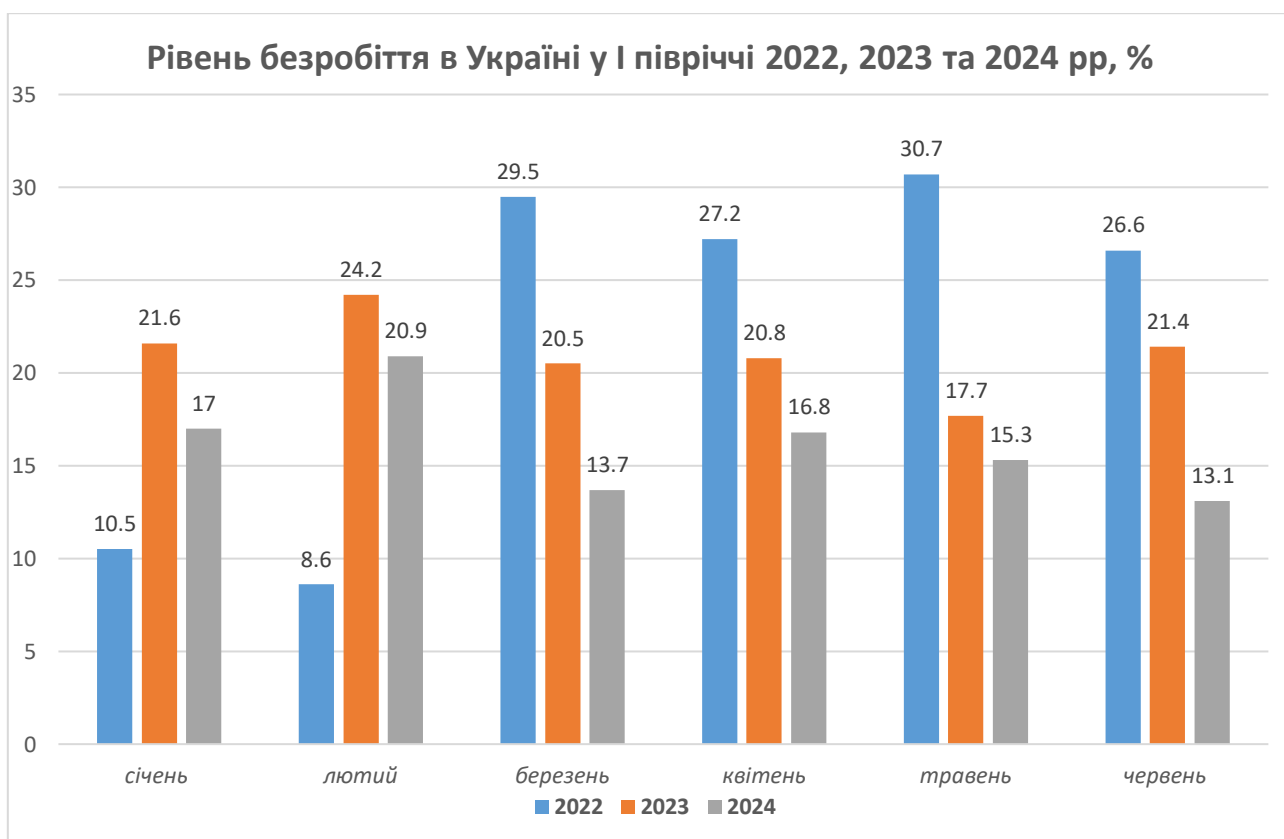
<sup>14</sup>Будівництво та ритейл найшвидше відновлюються з початку повномасштабної війни – ООН, Українська рада торгових центрів, 21.02.2024 URL:<https://www.ucsc.org.ua/budivnyctvo-ta-rytejl-najshvydshe-vidnovlyuyutsya-z-pochatku-povnomasshtabnoyi-vijny-oon/>

## ТЕНДЕНЦІЇ

### НЕРІВНОМІРНІСТЬ ВІДНОВЛЕННЯ РИНКУ ПРАЦІ В РЕГІОНАЛЬНОМУ ТА ГАЛУЗЕВОМУ РОЗРІЗІ

Ринок праці продовжує стабілізуватися: рівень безробіття знижується, відкриваються нові ФОПи та компанії. Однак, Україна зіштовхується з великими територіальними дисбалансами.

**Рівень безробіття.** Станом на 1 січня 2024 року статус безробітного в Україні мали 96 120 осіб, тоді як на 1 січня 2023 року цей показник дорівнював 186 508 осіб. Показник безробіття протягом I півріччя 2024 р. коливався в межах 20,9 % – 13,1% і все ще залишається високим.



Джерело Національний інститут стратегічних досліджень <sup>15</sup>

За кількістю вакансій ринок праці відновився на понад 90%. Але, як і раніше, це відновлення відбувається нерівномірно. Там, де війна підходить близько до виробничих центрів, більшим питанням є збереження ресурсів або релокації їх у безпечніші регіони. Натомість західні області отримали більше і робочих рук, і виробництв, що засвідчують цифри.

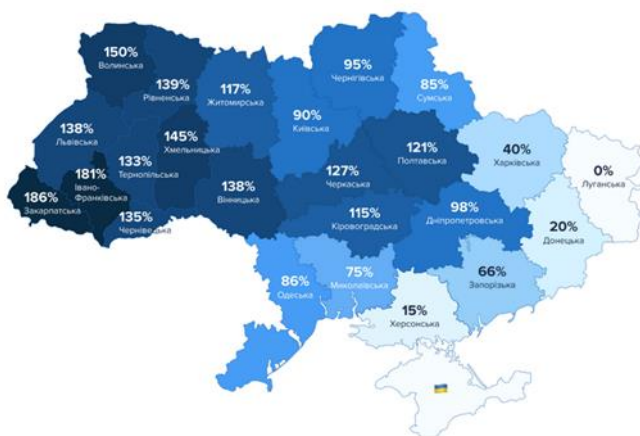
Якщо порівнювати з довоєнними показниками, то найбільше зросла кількість вакансій у таких областях: Закарпатській (186 %), Івано-Франківській (181 %), Волинська (150%), Хмельницькій (145 %), Рівненській (139 %), Львівській (138 %), Вінницькій (138 %), та Чернівецькій (135 %). Тут пропозицій роботи більше, ніж було до повномасштабного вторгнення. За абсолютною кількістю

<sup>15</sup> Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року, НІСД, 2024.  
URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rvngu-pratsi-ukraviny-u-pershomu>

пропозицій роботи лідерами є: Київська, Дніпропетровська, Львівська, Одеська та Івано-Франківська області.

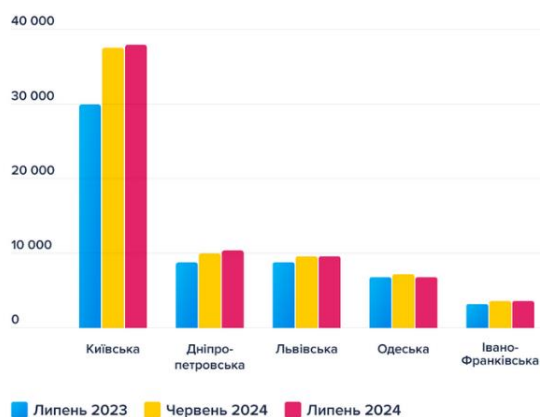
Натомість найменше відновлення показують прифронтові регіони: Харківська, Запорізька, Миколаївська, Херсонська області. Найбільші складнощі з пошуком роботи також відзначають мешканці прифронтових областей, що разом із обмеженим доступом до навчання з підвищення кваліфікації утримує їх від пошуку роботи (результати опитування у прифронтових областях показали, що лише 13%, з тих хто не мають роботи, шукають її, та ще 7% планують відкриття власного бізнесу)<sup>16</sup>.

Кількість вакансій  
у липні 2024 року до лютого 2022 року



Області з найбільшою кількістю  
вакансій у липні та червні проти  
минулого року

Результати дослідження Work.ua



Джерело: Work.ua

Незважаючи на поступове відновлення ринку праці починаючи з 2023 року, безробіття залишається вищим за період до початку війни. У 2023 році в Україні налічувалося 9 мільйонів офіційно працевлаштованих, тоді як у 2021 році це було 11,5 млн.<sup>17</sup> Станом на 1 січня 2024 року в Україні було 10,8 млн працюючих, за яких сплачувались внески до солідарної пенсійної системи, і 10,5 млн пенсіонерів, які отримували виплати з цієї системи. Тобто вже зараз один працюючий утримує одного пенсіонера.

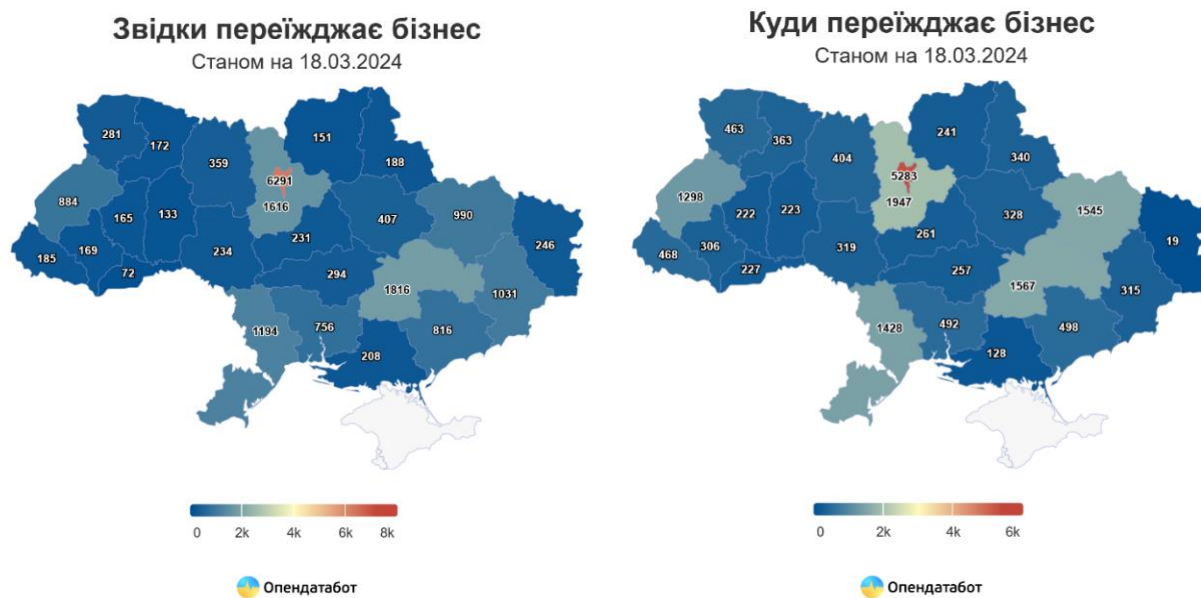
**Релокація бізнесу.** Релокація підприємств стала одним із основних шляхів продовження роботи бізнесу в умовах бойових дій. Найчастіше підприємці переїжджали з Києва, Київської та Дніпропетровської областей. Водночас у ці ж регіони бізнес найчастіше й переїжджає. Популярними областями перенесення бізнесу стали і Одеська, Львівська, Закарпатська. Варто зазначити, що Харківська область демонструє як велику кількість виїзду бізнесу так в цій же області одні з найвищих показників куди переїжджає бізнес.

Збільшення частки релокованих підприємств збільшило в цих регіонах імовірність працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб і місцевих фахівців і значно вплинуло на особливості ринку праці.

<sup>16</sup>Дослідження економічних можливостей у прифронтових та звільнених українських громадах, Київський міжнародний інститут соціології (КМІС), липень 2024р.  
URL: [https://kiis.com.ua/materials/pr/20240806\\_z/PRESENTATION%20ECONOMIC%20OPPORTUNITIES%20IN%20THE%20FRONT%20LINE%20-%20July%202024%2C%20UCBI4%2C%20UKR.pdf](https://kiis.com.ua/materials/pr/20240806_z/PRESENTATION%20ECONOMIC%20OPPORTUNITIES%20IN%20THE%20FRONT%20LINE%20-%20July%202024%2C%20UCBI4%2C%20UKR.pdf)

<sup>17</sup>В Мінекономіки ознайомили місію МВФ зі «Зроблено в Україні» та економічною ситуацією в державі, Міністерство економіки України, 22.07.2024 URL: <https://me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=d525aed5-f033-42f6-baf3-3a5cf8da79af&title=OznaiomiliMisiiuMvfZizrobленоVUKaini>

Починаючи з другої половини 2023 р., спостерігався *відплив релокованих підприємств*. Варто зазначити, що 173 компанії переїхали, але згодом знову повернулися до свого першого регіону. Найчастіше бізнес повертався до Києва — 59 компаній. Проте 626 підприємств вже неодноразово переїжджали, але так і не повернулись до свого рідного місця реєстрації<sup>18</sup>. Однак, масштаби повернення релокованих підприємств ще не настільки великі, щоб вже зараз відчувати їх значний вплив на ринок праці в регіональному розрізі.



Джерело: *Опендатабот*

Навіть в умовах повернення релокованих підприємств та початку відбудови зруйнованих, відновлення ринку праці не буде миттєвим. Зруйновані підприємства не відновляться за день чи тиждень. Деяким потрібні місяці, а то й роки. Зокрема, зруйновані металургійні підприємства ПрАТ «Металургійний комбінат Азовсталь», ПрАТ ММК ім. Ілліча та ПАТ Авдіївський коксохімічний завод потребуватимуть значних фінансових і часових витрат для їхнього відновлення.

Малий та середній бізнес (МСП) найшвидше адаптується до змін і відповідно має вищі темпи відновлення. МСП є основою економіки України, вони становлять 99,98 % всіх суб'єктів господарювання в Україні, забезпечують 74% всіх робочих місць і створюють 64% вартості. Незважаючи на руйнівний вплив війни, МСП продемонстрували виняткову стійкість.

Галузева складова відновлення ринку праці теж має різні темпи та масштаби. На думку експертів у післявоєнний час найбільш розвинені будуть такі сектори — будівельні підприємства, торгівля та військово-промислові комплекси. Попит щодо відновлення зруйнованих інфраструктурних об'єктів буде величезним, нові архітектурні проекти також стануть частиною післявоєнної відбудови. А це призведе до відновлення та розвитку таких галузей як оптова та роздрібна торгівля, громадське харчування тощо. Звичайно ж, підвищення обороноздатності, модернізація озброєння української армії будуть актуальними ще довгий час після війни. До секторів з найшвидшими темпами відновлення також відносять сільське господарство переробну промисловість<sup>19</sup>.

<sup>18</sup>Куди найчастіше переїжджає український бізнес? *Опендатабот*. 28 березня 2024. URL: <https://opendatabot.ua/analytics/business-relocation-2023>

<sup>19</sup>Оцінка впливу війни на мікро-, малі та середні підприємства в Україні, КИЇВ: Програма розвитку ООН в Україні, 2024 рік, 86 сторінок.

**Реєстрація бізнесу.** 304 048 нових реєстрацій ФОП було зафіксовано в Україні станом на 29 грудня 2023 року. Кількість нових бізнесів перевищила показники 2021 року на 7%. Найпопулярнішими сферами стали роздрібна та оптова торгівля, ІТ та надання індивідуальних послуг.

На відміну від ФОПів, нові компанії відкриваються не так часто та ще не досягли показників до початку повномасштабного вторгнення. 37 297 нових компаній було відкрито за 2023 рік. Це на третину менше, ніж у 2021 році, коли було зареєстровано 56 267 нових бізнесів.



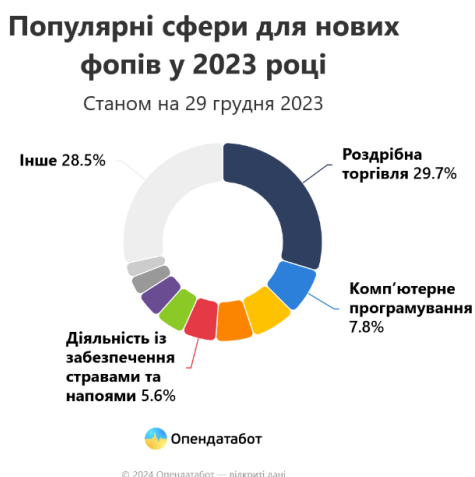
Джерело: Опендатабот<sup>20</sup>

Станом на травень 2024 р., кількість ФОП, що відкрились більш ніж в 2 рази перевищує кількість ФОП, що закрились. Майже 60% нових ФОП відкрили жінки.



Джерело: Опендатабот

Серед найбільш популярних сфер для нових бізнесів є оптова та роздрібна торгівля, комп'ютерне програмування, діяльність з забезпечення стравами та напоями, сільське господарство тощо.



Джерело: Опендатабот

<sup>20</sup>У яких галузях відкрилось найбільше нових бізнесів? Опендатабот. 8 січня 2024. URL: <https://opendatobot.ua/analytics/foconomics-2023-12>

З 075 компаній заснували іноземці в Україні від початку повномасштабної війни. Загалом громадяни зі 101 країни світу відкрили бізнес в Україні незважаючи на війну. Найчастіше відкривають бізнес в Україні громадяни Туреччини — 396 компаній (12,9% від загальної кількості), громадяни Узбекистану — є власниками 312 бізнесів (10,1% від загальної кількості). Замикають трійку лідерів громадяни Польщі — 224 бізнеси (7,3%). Найпривабливішим бізнес-регіоном для іноземців став Київ.

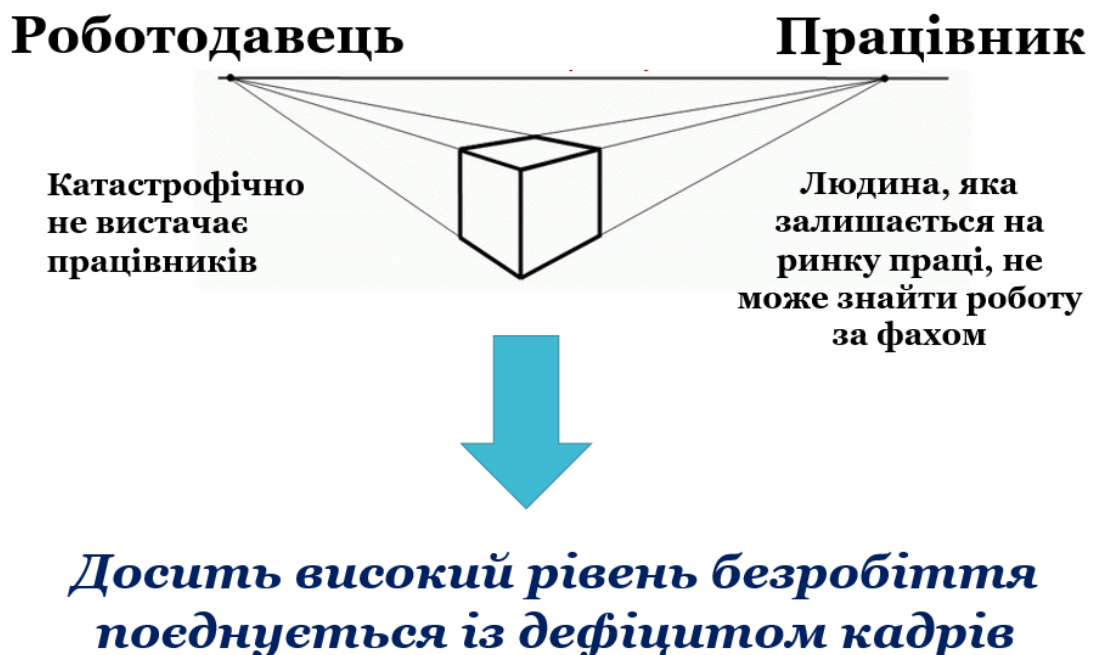
## БРАК КВАЛІФІКОВАНИХ КАДРІВ

До повномасштабного вторгнення на популярних порталах з пошуку роботи кількість резюме була приблизно вдвічі більшою за кількість вакансій. Таке співвідношення дозволяло роботодавцям обирати між кандидатами, однак вже тоді за цінних співробітників була конкуренція. Наприклад, у квітні 2021-го на 48,2 тис. вакансій було 99,3 тис. резюме.

В лютому 2022-го ситуація кардинально змінилась. Кількість вакансій тимчасово впала в 10 разів, а на одну вакансію було вже більше 11 резюме. У 2022 році ключовим завданням було дати людям упевненість, що компанії будуть працювати. Адже крім зарплати дуже важливий емоційний стан колег і відчуття впевненості у майбутньому. У 2023 році великим викликом для ринку праці України стала нестача працівників.

В 2024р. кількість вакансій наближається до кількості розміщених резюме і зараз ринок повернувся на 180 градусів: на 62 тис. вакансій є 67 тис. резюме. Співвідношення майже один до одного означає, що деяким роботодавцям буде неможливо знайти співробітника. Масштабний дефіцит кадрів вже зачепив всі галузі економіки.

В той же час, не завжди людина, яка залишається на ринку праці, може знайти роботу за фахом. Тому склалася унікальна ситуація, коли досить високий рівень безробіття поєднується із дефіцитом кадрів.



В Україні зараз спостерігається *не просто дефіцит кадрів, а дефіцит кваліфікованих кадрів*. Якщо раніше працівникам було непросто знайти хороше робоче місце, то у 2024 році вже перед роботодавцями постала проблема пошуку людей на роботу. Бізнес дедалі більше відчуває, що таке кадровий голод.

Величезна кількість українських роботодавців вже зіштовхнулися з кадровою кризою. Основні причини цієї ситуації, на думку бізнесу — мобілізація чоловіків, що ускладнює їхнє працевлаштування (79%), та міграція населення за кордон (53%). Ці фактори значно ускладнили пошук кваліфікованих працівників, що, у свою чергу, призвело до зростання вимог серед шукачів роботи<sup>21</sup>.

Найбільший попит спостерігається на робітничі спеціальності: на спеціалістів таких професій, як електрики, слюсарі-сантехніки, зварювальники та столяри. Наприклад, для електриків є 893 вакансії, але на облік лише 209 шукачів. У Львівській області – 94 вакансії проти 7 шукачів, у Києві – 61 вакансія, а шукачів роботи – 4. Для слюсарів-сантехніків є 625 вакансій, а шукають таку роботу 172 людини. В Києві відкриті 120 вакансій, а шукачів – тільки один; у Дніпропетровській області – 46 вакансій, а шукачів – 14. Попит на лікарів різних спеціалізацій, таких як сімейні лікарі та терапевти, також зростає. Дефіцит кваліфікованих працівників створює серйозні труднощі для підприємств і уповільнює економічний розвиток.

## ТІНЬОВА ЗАЙНЯТІСТЬ

Тіньова економіка залишається серйозною проблемою для ринку праці в Україні. Нелегальна зайнятість призводить до втрати податкових надходжень, соціальної незахищеності працівників і створює неконкурентні умови на ринку праці.

За оцінками Державної служби зайнятості України, станом на березень 2023 р. близько 3 млн осіб працювали без офіційного оформлення, що становило понад 20% працездатного населення України<sup>22</sup>.

*Підвищення рівня тіньової зайнятості через мобілізацію.* Нові правила мобілізації суттєво вплинули на всі сектори ринку праці в Україні, але є особливо проблематичними там, де більшість робочої сили традиційно становлять чоловіки. Багато роботодавців перебувають у стані паніки щодо заповнення вакансій, а також помітно зросла кількість працівників, які вважають за краще не бути офіційно працевлаштованими, щоб уникнути мобілізаційних обов'язків. Дослідження стану бізнесу в Україні, проведене у березні 2024 року, виявило, що майже в половині компаній є мобілізовані працівники. Ще близько 40% заявили, що частина чоловіків звільнилася, щоб не бути мобілізованим<sup>23</sup><sup>24</sup>.

Мобілізація – найчастіше згадувана причина кризи на ринку праці. 73% працюючих вважають мобілізацію проблемою для ринку праці<sup>25</sup>. Згідно з опитуванням ФОП від ЄБА, 64% підприємств назвали мобілізацію чинником, що має найбільший негативний вплив на бізнес<sup>26</sup>.

<sup>21</sup> Кадровий дефіцит в Україні: яких фахівців бракує найбільше. URL: [https://24tv.ua/trends24/defitsit-kadriv-ukrayini-de-fahivtsiv-brakuye-naybilshe\\_n2627064](https://24tv.ua/trends24/defitsit-kadriv-ukrayini-de-fahivtsiv-brakuye-naybilshe_n2627064)

<sup>22</sup> Інфляційний звіт, квітень 2023, Національний банк України

<sup>23</sup> Дослідження стану бізнесу в Україні, березень 2024. URL: <https://drive.google.com/file/d/1s7FYxspcUy-2IcguPlnm40AfcojPWuJ/view>

<sup>24</sup> Кадровий голод в Україні: причини, наслідки та 8 стратегій виходу з ситуації, 2024.

<sup>25</sup> Результати соціологічного опитування, що проводилося соціологічною службою Центру Разумкова з 6 по 12 червня 2024 р. за підтримки Фонду Конрада Аденауера в Україні. <https://razumkov.org.ua/napiamky/sotsiologichni-doslidzhennia/trudovi-resursy-dlia-povoiennoho-vidnovlennia-ukrainy-cherven-2024r>

<sup>26</sup> Бізнес під час війни, Європейська бізнес асоціація, 2024. URL: <https://eba.com.ua/wp-content/uploads/2024/07/SMEs.pdf>



За останні півтора року з офіційного ринку праці, за різними даними, звільнилося приблизно 1,5 – 2,5 мільйона працівників через необхідність стати на військовий облік. Йдеться не лише про мобілізацію як таку, але й відтік кадрів через побоювання мобілізації, - хтось звільняється, щоб не наражатися на ризик бути мобілізованим на офіційній роботі, хтось працює «в сіру», хтось виїжджає. Таким чином, тіньовий ринок праці в нас охоплює більш ніж 4,5 млн. мільйонів осіб, з яких понад 3 мільйонів — чоловіки. Ці люди не виїхали, вони перейшли в іншу категорію - уникають офіційного обліку.

<b>ЯКІ ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ Є ЗАРАЗ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ, У СФЕРІ ЗАЙНЯТОСТІ?*</b>	
<b>% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)</b>	
Мобілізація працівників	73,3
Дефіцит кадрів	53,5
Відтік кваліфікованих кадрів за кордон	47,6
Український бізнес продовжує працювати в «сірому» або «чорному» полі, що не дуже сприяє поверненню громадян які виїхали	25,7
Диспропорції між зарплатними очікуваннями кандидатів та фінансовими можливостями бізнесу	22,1
Виїзд студентів на навчання за кордон	21,9
Вигорання і втома співробітників	21,0
Не готовність рекрутерів і роботодавців до співпраці з кандидатами, старшими 40 років	19,2
Відсутність стратегічного управління демографічними процесами	15,0
Перерозподіл працівників в середині країни (концентрація кандидатів в більш безпечних регіонах)	15,0
Брак фахівців зі знанням англійської мови, інших іноземних мов	14,5
Бажання працівників працювати віддалено (онлайн)	14,3
Низький рівень інклюзивності, мало ініціатив щодо залучення ветеранів і людей з інвалідністю	14,3
Важко відповісти	2,7

Результати дослідження ЦЕНТР РАЗУМКОВА

Можливість бронювання вже стала фактором, який визначає привабливість вакансій для працівників. Наприклад, на Work.ua навіть з'явився окремий розділ, а також фільтр з вакансіями, у яких вказано, що компанія бронює працівників.

Мобілізація значною мірою впливає і на саму можливість працевлаштування кваліфікованих працівників. Працівник просто не доходить до моменту офіційного оформлення.

Тому варто було б розробити програму бронювання робочого місця і працівника, а не просто робочого місця.

## ГЕНДЕРНА ТРАНСФОРМАЦІЯ РИНКУ ПРАЦІ: ЖІНКИ В «ЧОЛОВІЧИХ» ПРОФЕСІЯХ

У зв'язку із призовом чоловіків на військову службу суттєво змінилася структура зареєстрованих безробітних за статтю. На обліку у Державному центрі зайнятості як безробітні станом на 14 серпня 2024 року перебувають 135 тисяч людей, 80% - жінки<sup>27</sup>. Мобілізація виступає одним з головних чинників, які впливають на такі кількісні показники, оскільки чоловіки, або захищають Україну зі зброєю в руках, або побоюючись мобілізації не реєструються в центрах зайнятості. Тому виникають труднощі із укомплектуванням вакансій за професіями, які традиційно затребувані серед чоловіків. Бізнеси все частіше залучають жінок до стереотипно чоловічих професій.

На думку експертів тенденція залучення жінок до чоловічих професій скоріш за все вимушена, практична і немінуча. Більшість країн, що пройшли цей шлях через брак чоловіків, не повернули цю практику до довоєнних часів. Сьогодні ми можемо сказати, що в перспективі, жінки заповнять прогалини на ринку праці, там де зараз відчувається дефіцит робочих рук. Переважно в так званих «чоловічих професіях», але мова йде не тільки про водіїв, а й про чималу кількість інших професій.

Наприклад, у 2023 році зросла кількість працевлаштованих жінок у будівництві – 1 200 жінок. Це 38% від працевлаштованих у цій галузі, тоді як у 2021 році частка жінок була 20%. У добувній промисловості також у 2023 році працевлаштовані 1 200 жінок, у виробництві машин і устаткування – 444 жінок, у металургійному виробництві – 245 жінок.

У переліку професій, куди працевлаштувалися жінки також є машиніст насосних установок – 159 жінок, машиніст крана – 119 жінок, верстатник деревообробних верстатів – 105 жінок. Працевлаштувалися жінки 2023 року і водіями, і вантажниками, слюсарями з механоскладальних робіт<sup>28</sup>.

Загалом за I півріччя 2024 року з 86 тисяч жінок, які знайшли роботу завдяки Державній службі зайнятості, на умовно «чоловічі» професії влаштувалися понад 400 українок, тобто 0,46%.

Компанії активно намагаються залучити більше жінок на ринок праці через програми навчання. Наприклад, Покровська шахта цього року запустила програму, яка вже дозволила 32 жінкам працювати під землею. Шведська некомерційна організація Reskilling Ukraine запропонувала прискорені курси для жінок, які хочуть стати водіями вантажівок<sup>29</sup>.

*Як показують результати опитувань бізнесу, більшість роботодавців поки що не готові масово брати жінок на так звані «чоловічі професії». Поки що найбільше роботодавців – понад половина - покладаються на перекваліфікацію працівників, перерозподіл обов'язків в колективі та залучення молоді. Залучення жінок на чоловічі професії займають лише 7 хвилинку (15,5%) результатів опитування бізнесу про кроки необхідні для подолання дефіциту кадрів в Україні.*

<sup>27</sup> Скільки людей перебуває на обліку в центрах зайнятості як безробітні – відповідь керівниці, 14 серпня 2024, URL: <https://hromadske.ua/ekonomika/229479-skilky-liudey-perebuvaiut-na-obliku-u-tsentri-zayniateosti-iaak-bezrobitni-vidpovid-kerivnytsi>

<sup>28</sup> Олена Мельник: Скоро у професій, притаманних чоловікам, буде жіноче обличчя, 22 лютого 2024. URL: <https://www.rbc.ua/rus/news/olena-melnik-skoro-profesiy-pritamannih-cholovikam-1708435812.html>

<sup>29</sup> Руїнування стереотипів: як жінки в Україні опановують "чоловічі" професії, серпень 2024. URL: [https://24tv.ua/business/yak-zhinki-ukrayini-oranovuyut-cholovichi-profesiyi\\_n2624124](https://24tv.ua/business/yak-zhinki-ukrayini-oranovuyut-cholovichi-profesiyi_n2624124)

**ЩО НЕОБХІДНО, АБИ ПОДОЛАТИ ДЕФЦИТ КАДРІВ В УКРАЇНІ?\***  
**% серед працюючих (роботодавців, найманих працівників, працюючих співвласників підприємств, самозайнятих)**

Перекваліфікація співробітників і перерозподіл обов'язків у трудовому колективі	53,5
Програми залучення молодих фахівців	52,4
Заохочення повернення до України громадян України, які зараз перебувають за кордоном	52,3
Програми навчання та адаптації для працівників старшого віку	30,2
Пристосування робочих місць та умов зайнятості для працівників старшого віку та працівників з інвалідністю	23,7
Автоматизація процесів	21,6
<b>Залучення жінок на чоловічі професії</b>	<b>15,5</b>
Залучення робочої сили з інших країн	6,6
Підвищення віку виходу на пенсію	1,4
Інше	3,6
Нічого не потрібно робити	2,7
Важко відповісти	5,7

Результати дослідження ЦЕНТР РАЗУМКОВА<sup>30</sup>

Збереження даної тенденції на ринку праці має як переваги так і виклики.

*Переваги збільшення кількості жінок в «чоловічих професіях»*

✓ жінки розширяють їхні кар'єрні можливості та підвищують економічну незалежність. Як наслідок, професійний розвиток жінок;

✓ жінки отримають нові навички для роботи, в тих галузях економіки, які переважно краще оплачуються, тобто вони будуть заробляти більше. Як наслідок сприяння економічній стабільності;

✓ відбудеться скорочення розривів середніх зарплат жінок і чоловіків. Чим більше жінок буде приходити в так звані «чоловічі професії», тим ймовірніше скорочення розриву у заробітних платах чоловіків і жінок. До початку повномасштабної війни цей розрив становив близько 19% саме за рахунок того, що переважно жінки працювали, або працюють в тих галузях економіки, які оплачуються гірше, ну наприклад соціальна робота, освіта, медицина, культура, і таке інше;

✓ руйнація або послаблення гендерних стереотипів про те, що існують виключно чоловічі чи виключно жіночі професії. Досі доволі значна частка українського суспільства все ще підтримує ці стереотипи;

✓ це може стимулювати частину роботодавців змінювати свої робочі політики, тобто створювати робочі місця більше комфортні для жінок. Створювати робочі місця, де можливо краще балансувати між професійними і сімейними обов'язками, що в Україні є ще досі викликом саме для жінок.

<sup>30</sup> Україна: від війни до миру та відновлення. Аналітичні оцінки, Центр Разумкова, серпень 2024.  
URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/09/11/2024-PAKT-AUGUST.pdf>

Проблеми, які можуть виникнути у жінок в «чоловічих професіях»:

➤ існує ризик, що коли мобілізований чоловік повернеться на робоче місце, то відповідно жінку можуть звільнити. За законом, якщо жінка приходить на позицію мобілізованого чоловіка, то ця позиція за нею зберігається до демобілізації основного працівника;

➤ чоловіки все ще залишаються більш привабливими працівниками для роботодавців в деяких сферах. Причина, чому зараз виникає дефіцит робочих рук в чоловічих професіях, не тільки в тому, що чоловіків мобілізують. А й в тому, що частина чоловіків бояться мобілізації. Вони уникають офіційного працевлаштування. Відповідно, коли військовий стан закінчиться і чоловіки захочуть повернутися до офіційного працевлаштування, є теж ризик того, що жінок усунуть від цих професій, тому що традиційно, на жаль, жінки сприймаються як менш ефективна, порівняно з чоловіками, робоча сила<sup>31</sup>.

## ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА

Дистанційні форми праці, започатковані під час пандемії COVID-19, дали змогу утримати певну стабільність виробничих процесів і під час повномасштабного вторгнення. У червні 2024 р. понад 14 % кандидатів шукали саме онлайн-роботу, тоді як з-поміж загальної кількості вакансій такими були менш ніж 7 %. Значна частина шукачів роботи надає перевагу гнучким формам зайнятості, що підтверджує дослідження Work.ua (червень 2024 р.). Так, 31 % респондентів відповіли, що найбільше прагнуть мати гнучкий графік і можливість працювати віддалено, а корпоративні заходи, компенсації за навчання, страхові гарантії, що найчастіше пропонують компанії, їх цікавлять менше.

Загалом по Україні в період повномасштабної війни кількість вакансій з дистанційною роботою зросла майже на 40 %. Найбільші прирости пропозиції віддалених робочих місць побутують у великих містах: у Києві в травні 2024 р. таких вакансій було зафіксовано на 87 % більше порівняно з лютим 2022 р., у Харкові – на 70 %, у Львові – на 37 %, в Одесі – на 38 %, у Дніпрі – на 19 %.

### Як змінилась ситуація з віддаленою роботою в порівнянні з довоєнним станом

інфографіка robot.ua



Дані станом на травень 2024. Джерело: robot.ua

<sup>31</sup>Чи усвідомлює держава весь ризик подальшої тінзації ринку праці та її наслідки для української економіки?. Дзеркало тижня, 20 серпня 2024. URL: <https://zn.ua/ukr/macroeconomics/chi-usvidomljuje-derzhava-ves-rizik-podalshoji-tinizatsiji-rinku-pratsi-ta-jiji-naslidki-dlja-ukrajinskoji-ekonomiki.html>

Причин збереження попиту на дистанційну роботу декілька:

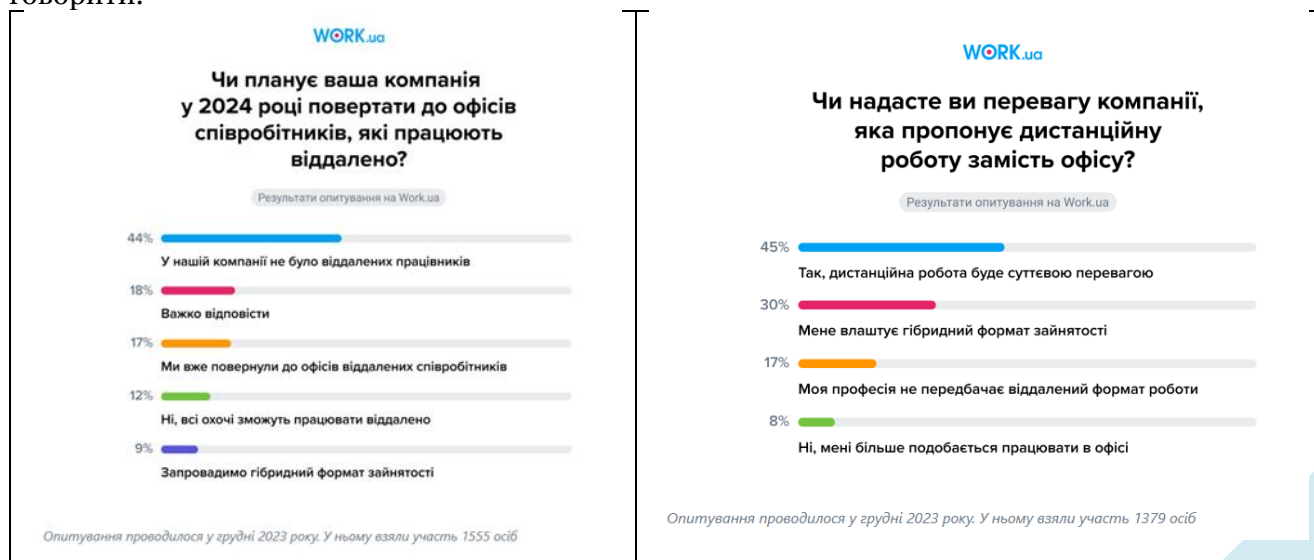
- з погляду особистої безпеки,
- можливостей заощаджувати час на дорогу до офісу,
- раціонального та продуктивного використання робочого часу та доступності працевлаштування (фахівці, які прагнуть знайти віддалену роботу, мають можливість працевлаштуватись не тільки в українські компанії по всій території держави, а й до міжнародних організацій),
- потреба в догляді за дітьми, літніми людьми та хворими рідними.

Для роботодавців, де можливо застосовувати такий формат, дистанційна робота означає зниження витрат на оренду приміщень, витратні матеріали, обладнання та більшу гнучкість в організації роботи. А відсутність територіальних обмежень дає змогу розширити можливості наймання більш кваліфікованих працівників.

Повернення до офісів за методом «пирога та батога». У 2023 році найбільші компанії світу повертали працівників у офіси. При цьому застосовувались різні методи: від обов'язкового для всіх гібридного формату до надання бонусів співробітникам, які відвідують офіси. І хоча реалії України геть інакші, ніж у світі, ідея відмови від дистанційної роботи є актуальною. Питання в тому чи це має бути повна відмова від дистанційного формату чи часткова? Погляди роботодавців та шукачів на це питання в частині аспектів співпадають, а в частині кардинально різняться.

Work.ua запитали у роботодавців, чи планують вони повертати до офісів співробітників, які працювали дистанційно. 44% опитаних взагалі не мають у штаті віддалених працівників, тож для них це питання не є актуальним. Ще 18% поки не визначилися зі своїми планами на 2024 рік. 17% вже скасували практику віддаленої роботи. Нарешті 12% опитаних дають свободу дій працівникам: всі охочі й далі зможуть працювати онлайн. Ще 9% респондентів впровадять гібридну зайнятість у 2024 році.

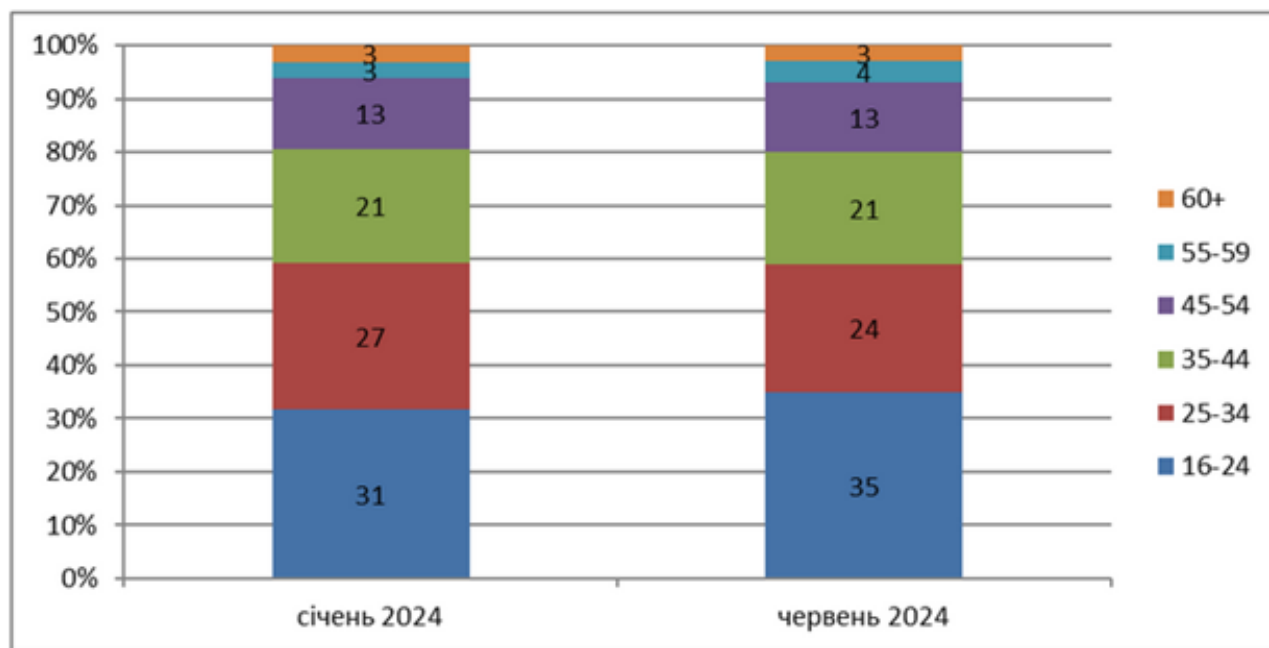
Разом з тим, працівники не вельми хочуть працювати в офісах. Про це свідчить висока конкуренція шукачів за віддалену роботу, яку сайти пошуку роботи фіксують у щомісячних дослідженнях ринку праці. Роботодавцям, які пропонують дистанційну роботу, вдається отримувати у 5 разів більше відгуків від шукачів, ніж компаніям, які не надають такої можливості. Найбільш актуальним дистанційний формат праці є для жінок. Тож можливість працювати поза офісом — суттєва перевага для шукачів. Лише 8% респондентів вибрали б роботу в офісі. Тому швидка заборона дистанційного формату праці може мати негативні впливи на розвиток ринку праці в Україні. Однак, в довгостроковій перспективі ми можемо про це говорити.



## МОЛОДЬ НА РИНКУ ПРАЦІ

*Низька працевлаштованість.* Попри активну діяльність ДСЗ щодо залучення молоді в поле зайнятості, показники рівня працевлаштування зазначеної вікової категорії залишаються невисокими. Молодь під час пошуку роботи стикається з характерними переважно для цієї вікової категорії проблемами, як-от: відсутність досвіду й навичок професійної адаптації; соціальна незрілість і незахищеність; невідповідність першого робочого місця рівню та якості отриманих професійних знань; високі вимоги роботодавців до професійних компетенцій та невідповідність запитів перших реальним професійним обов'язкам; невідповідність умов роботи очікуванням шукачів тощо. Усе це суттєво посилює напруженість на ринку праці серед молодіжного сегмента. Невирішеність проблем у сфері зайнятості молодих осіб, – а це чверть від загальної кількості населення працездатного віку, – призводить до часткової втрати та погіршення якості трудового потенціалу держави, ускладнює забезпечення динамічного економічного зростання, посилює соціальну напруженість у суспільстві, зумовлює зміни ціннісних орієнтацій у бік поширення тіньової зайнятості.

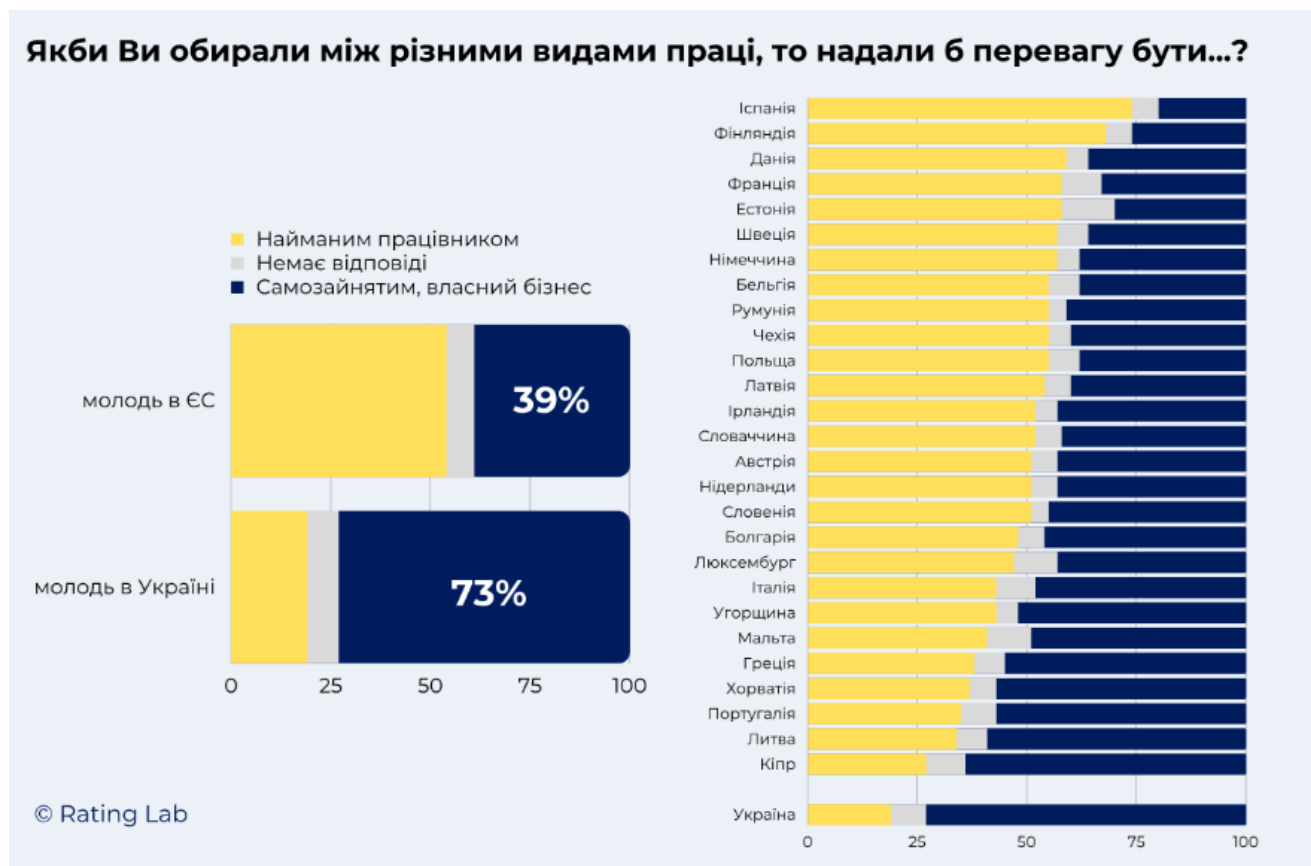
Серед шукачів роботи в червні 2024 р. 35% становили особи віком до 25 років та 24 % – віком 25–34 роки. Водночас упродовж півріччя зросла частка безробітної молоді віком до 25 років.



Розподіл кандидатів на заміщення вакансій за віком, %

Джерело: Work.ua.

Дослідження, проведене лабораторією «Rating Lab» серед молоді віком 15-30 років у серпні 2023 року, показало, що значна частка опитаних в Україні віддають перевагу самозайнятості та власному бізнесу (73 %). І лише 19 % респондентів хочуть бути найманими працівниками. Найбільше до самостійності схильні молоді люди, які працюють або навчаються (75 % тих, хто працює, та студентів); меншою мірою – непрацюючі (61 % безробітної молоді).



Джерело: Rating Lab

Бажання самозайнятості та відкриття власного бізнесу пояснюється потребою в достатній трудовій мобільності та гнучкому ринку праці, а також поширенням тренду самозайнятості в українському суспільстві. При цьому міська молодь дещо менше висловлює прагнення до самозайнятості, ніж сільська, що, ймовірно, пов'язане із ширшими можливостями, які існують у місті для пошуку добре оплачуваної роботи.

Бажання бути найманим працівником збільшується з підвищенням віку опитаних. Надання переваги найманій праці зумовлено кількома причинами. Це, зокрема, невпевненість у достатності ресурсів для роботи на себе (42 %), потреба працювати в режимі фіксованого часу (38 %), недостатність умінь / знань / освіти для відкриття власної справи (36 %) та прагнення мати гарантію зайнятості (31 %) <sup>32</sup>.

Найбільш привабливими сфера організації бізнесу для молоді вступають торгівля, інформаційні технології або онлайн-комерція. Також актуальними є сфери культури та дизайну, туризму. Лише 7 % опитаних висловили бажання здійснювати свою діяльність у виробничій сфері. Не такими цікавими для сучасної молоді є освіта, наукові дослідження, інженерія, які в Україні не виглядають прибутковими і в основному здійснюються в некомерційний спосіб за рахунок вельми обмеженого фінансування державою.

*Тренд на навчання за кордоном.* Доволі складно знайти статистику загальної кількості українських студентів, які наразі навчаються за кордоном. Тому спробуємо проаналізувати кількісні показники та виокремити певні тенденції.

<sup>32</sup> Ставлення молоді до власного бізнесу: Україна та ЄС, Rating Lab. 2023 URL: <https://ratinglab.org/research/attitude-of-young-people-to-the-own-business>

Топ-3 країни, куди поїхали навчатися українці у 2022 та 2023 роках: Нідерланди, Велика Британія, Польща.

Вибір країн для здобуття вищої англomовної освіти у 2022 році		Вибір країн для здобуття вищої англomовної освіти у 2023 році	
Нідерланди	25%	Велика Британія	25%
Велика Британія	16%	Нідерланди	20%
Польща	14%	Польща	12%
Ірландія	12%	Ірландія	10%
Канада	9%	Канада	9%
США	8%	США	6%
Литва	5%	Литва	5%
Німеччина	4%	Німеччина	4%
Іспанія	4%	Іспанія	4%
Чехія	1%	Чехія	3%
Швейцарія	1%	Австрія	1%
Бельгія	1%	Швейцарія	1%

Джерело STUDY.UA<sup>33</sup>

Для більш детального аналізу, візьмемо дві країни: Німеччина та Польща. Станом на 2024 рік у Німеччині навчаються 9 069 українських студентів, включно з тими, що вступили до 24 лютого 2022 року. Німеччина очікувала більшого напливу українських студентів після повномасштабного вторгнення. Але зі 100 тисяч прогнозованих до німецьких ЗВО вступила третина. Окрім того, лише близько десяти тисяч студентів мали українське громадянство, решта — іноземці, які здобували в Україні освіту.

Німецькі фахівці визначили дві основні причини такої невеликої, відносно їхніх очікувань, кількості абітурієнтів. Перша — чоловіки старші за 18 років мають обмеження у перетині кордону від початку повномасштабного вторгнення. Друга — деякі українці, фізично перебуваючи в Німеччині, продовжують онлайн-навчання в українських вищих навчальних закладах. Третьою причиною є мовний бар'єр<sup>34</sup>.

За 10 років кількість українців у вишах Польщі зросла в 5 разів. Піку кількість студентів сягнула у 2018/2019 навчальному році — 39 203 осіб і потім почала поступово зменшуватися: 39 017 осіб у 2019/2020 році, 38 473 осіб у 2020/2021 році, 36 030 осіб у 2021/2022 році (за цей рік дані Національного науково-дослідного інституту Польщі). Вже у 2022/2023 навчальному році сталося різке збільшення (+33% від попереднього року) і кількість студентів сягнула нового піку — 48 056 осіб. При цьому, якщо у 2021/2022 навчальному році в польських вишах було 15 290 українців-першокурсників, то у 2022/2023 році вже 27 999 осіб (дані про першокурсників

<sup>33</sup> Освіта за кордоном: топ-3 країни, куди поїхали навчатися українці у 2022 та 2023 роках/ STUDY.UA 2023/ URL:<https://mind.ua/openmind/20265744-osvita-za-kordonom-top-3-krajini-kudi-povihali-navchatisya-ukrayinci-u-2022-ta-2023-rokah>

<sup>34</sup> В яких умовах навчаються українці за кордоном під час великої війни? Серпень 2024. URL:<https://svidomi.in.ua/page/v-iyakhy-umovakh-navchajutsia-ukraintsi-za-kordonom-pid-chas-velykoi-viiny>



Національного науково-дослідного інституту Польщі). До всього, якщо в 2021/2022 навчальному році співвідношення чоловіків до жінок серед першокурсників складало 43% до 57% на користь жінок, то вже у 2022/2023 році пропорція склала 61% до 39% на користь чоловіків (дані Національного науково-дослідного інституту Польщі). Варто додати, що у 2022/2023 навчальному році українські студенти становили майже половину всіх іноземних студентів у польських університетах.<sup>35</sup>

*Страх бути мобілізованими.* Помітною є тенденція, коли учні 10-11 класів вже знаходять в пошуку можливості навчання за кордоном. Серед одної з головних причин – встигнути виїхати з України до 18 років та мобілізація.

*«Непрестижність» робітничих спеціальностей.* Професії зварювальника, токаря чи слюсаря нікому не потрібні. Молодь не хоче здобувати такий фах, бо він не вважається престижним. Навіть при пропозиції вищої зарплати, молодь не хоче долучатися до робітничі спеціальності в Україні. В той же час, ідучи за кордон, ідуть опановувати та працювати саме на цих робітничих спеціальностях (робочі професії).

## НИЗЬКА РЕІНТЕГРАЦІЇ ВПО В ТРУДОВУ СФЕРУ

Нині близько 4,9 мільйона українців мають статус внутрішньо переміщених осіб. Для переселенців постало питання адаптації на новому місці проживання, однією з ознак успіху якої експерти називають інтеграцію в місцевий ринок праці. Однак рівень зайнятості серед цієї групи населення є низьким. З 2,1 мільйона ВПО працездатного віку офіційно працевлаштовано лише 800 тисяч<sup>36</sup>. Майже 40% ВПО працездатного віку вже мають роботу або займаються власною справою, ще 14% в активному пошуку свого місця на ринку праці. Проте через відсутність роботи 39% ВПО декілька разів змінювали місце проживання, а 26% з них мають у планах виїхати за кордон<sup>37</sup>.

*Виділяють кілька причин низького рівня їх працевлаштування:*

- психологічні травми;
- невідповідність наявних кваліфікацій потребам місцевих ринків праці;
- недостатність робочих місць та їх невідповідність очікуванням за якісними характеристиками;
- недостатньо розвинена система професійної перепідготовки;
- утруднений доступ до служб з догляду за дітьми та іншими членами родини, які потребують піклування;
- розбіжності між очікуваною заробітною платою і ринковою оцінкою компетенцій з боку роботодавців;
- бюрократичні перепони, на які натрапляють претенденти на працевлаштування, тощо.

Дехто розглядає себе в місці переселення тимчасово, розмірковує над подальшим переміщенням чи поверненням додому. Догляд за дітьми та хворими заважає працевлаштуванню ВПО. Багато внутрішньо переміщених осіб надають перевагу продовженню навчання дітей у своїх школах у дистанційному форматі, що унеможлиблює працевлаштування щонайменше одного члена

<sup>35</sup>За 10 років кількість українців у вишах Польщі зростає в 5 разів. 18 квітня 2024. URL:<https://skilky-skilky.info/za-10-rokiv-kilkist-ukraintsiv-u-vyshakh-polskhi-zroslo-v-5-raziv/>

<sup>36</sup> Працевлаштування ВПО: проблеми й особливості, 25 квітня 2024. URL: <https://www.dw.com/uk/pracevlastuvanna-vpo-problemi-i-osoblivosti/a-68895031>

<sup>37</sup>Люди з інвалідністю, ВПО та вимушені мігранти можуть вплинути на подолання кадрової кризи: дослідження, 22 серпня 2024. URL:<https://www.work.ua/news/ukraine/2701/>

родини. Люди стикаються з проблемою браку місць в дитячих садках, що спостерігалось і до повномасштабної війни. Така ж проблема - якщо в родині є літні люди або хворі, за якими потрібен постійний догляд.

Загальна мобілізація також стримує чоловіків, дані яких при офіційному працевлаштуванні чи зверненні до центрів зайнятості передають до територіальних центрів комплектування.

Збереження цих проблем становить серйозний ризик для інтеграції ВПО в трудову сферу, добробуту домогосподарств, відновлення економіки країни.

Підвищення рівня зайнятості ВПО залежить від відновлення економіки та створення нових робочих місць. Водночас треба шукати спеціальних заходів щодо підтримки ВПО на ринку праці, наприклад – програм громадських робіт, розбудови інфраструктури дистанційної роботи та навчання тощо. Невідворотною видається організація масштабної перекваліфікації переселенців – багато робочих місць знищила війна, але в процесі відбудови країни їх чимало й створять.

## ПЕНСІОНЕРИ НА РИНКУ ПРАЦІ

До війни в Україні процвітав ейджизм. Тоді в оголошеннях писали, що вакансія призначена для тих, кому менше 45 років і навіть менше 35. Роботодавців починали за такі обмеження «бити по руках», але на практиці людині після 50-ти було дуже важко знайти роботу. Але тепер ситуація змінилася. *Війна зробила українців пенсійного віку цінним ресурсом ринку праці. Поедналися дві тенденції – зменшення працівників на ринку праці та старіння населення. Тому працівники, що досягли 60-65 років наразі не залишають ринок праці.*

В Україні спостерігається як запит роботодавців на працівників даної категорії так і готовність пенсіонерів залучатися до ринку праці. Кількість вакансій для ветеранів зросла майже в чотири рази: з 3 229 у лютому 2022 року до 12 334 у червні 2024 року. У п'ятеро зросла кількість вакансій у категорії «виробничі спеціальності», у понад двічі – у сферах охорони й логістики. Тому експерти очікують, що цього року попит збільшуватиметься й перевершить показники 2023р. Опитування людей пенсійного віку, демонструють що 65,5% респондентів даної категорії громадян шукають зараз роботу. Понад 39% з них готові розглянути повний робочий день, а 28% – часткову зайнятість. Для решти – 32%, пріоритетним є віддалений формат роботи. Серед пріоритетів майбутнього місця праці найпопулярнішою є робота у сфері охорони/безпеки – цю відповідь обрали понад 16% респондентів. На другому місці роздрібна торгівля (8,2%), а на третьому – логістика та доставлення (8,1%).

Головною причиною для пошуку роботи на пенсії 48% респондентів вказують на брак грошей у зв'язку з недостатністю пенсійного забезпечення від держави. Потреба у додаткових коштах є другою причиною – 36,5% і лише 27,6% шукають роботу у зв'язку з наявністю вільного часу та можливостей. Також пошук роботи пояснюють потребою отримати додатковий стаж для оформлення пенсії, спілкування з людьми та допомоги Збройним Силам України<sup>38</sup>.

Якщо порівнювати показники станом на червень 2024, то попит на студентів і новачків зріс лише на 1%, а для кандидатів старшого віку вакансій стало більше на 6%. Переважна більшість респондентів, опитаних в рамках дослідження Центру Разумкова, зазначають, що працівники

<sup>38</sup> Ринок праці для пенсіонерів: які вакансії та зарплатню пропонують? 20 червня 2024. URL: <https://www.liga.net/ua/all/opinion/rynok-pratsi-dlia-pensioneriv-iaki-vakansii-ta-zarplatniu-proponuiut>

старшого віку мають більший професійний досвід та практичні навички, готовність до наставництва (75%), менші амбіції, не женуться за кар'єрою (73%), мають унікальні кваліфікації, з яких зараз вже не готують спеціалістів (69%), погоджуються на меншу зарплату (61%). При цьому 58% опитаних респондентів відмічають, що працівники старшого віку мають менше сил та меншу продуктивність (58%), для них характерні несприйняття новацій, обмежені навички у сфері передових, цифрових технологій, гірші знання іноземних мов (50%), а також незацікавленість перспективами розвитку бізнесу (40%). Традиційна проблема, яка була актуальною до початку війни – диспропорція у зарплатних очікуваннях кандидатів та фінансових можливостей підприємців, наразі є важливою тільки для 22%. Ще однією проблемою, яку визначило майже чверть опитаних, є неготовність рекрутерів і роботодавців наймати людей, які мають вік понад 40 років<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> Трудові ресурси для повоєнного відновлення України (червень 2024р.). Центр Разумкова. URL: <https://razumkov.org.ua/napriamky/sotsiologichni-doslidzhennia/trudovi-resursy-dlia-povoiennogo-vidnovlennia-ukrainy-cherven-2024r>

## ВИКЛИКИ

### МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА

За прогнозами Нацбанку, упродовж 2024-2025 рр. із України може виїхати ще близько 700 тис. людей — 400 тис. людей залишить країну у 2024 р. і 300 тис. — 2025 р. Вагомими чинниками цього можуть стати законодавчі рішення урядів країн-реципієнтів щодо поглиблення інтеграції українських мігрантів у країнах перебування, а їхніх дітей — в освітніх системах країн перебування, і, відповідно, збільшення схильності до об'єднання родин за кордоном<sup>40</sup>. За прогнозом Управління Верховного комісара ООН у справах біженців (УВКБ ООН), в умовах затяжної війни чисельність українських біженців війни в Європі в 2024 р. залишатиметься значною і становитиме 5,9 млн осіб (у т. ч. близько 1,3 млн — у Росії та Білорусі); ще 400 тис. — у неєвропейських країнах. При цьому серед них жінок працездатного віку (18–59 років) — 39 %; дітей до 18 років — 38 %; осіб, старших 60 років — 14 %; чоловіків — 10 %. 51 % біженців мають вищу освіту і 28 % — спеціальну<sup>41</sup>.

Одним з головних постулатів побудови політики є розуміння того куди ми йдемо. Міграційну політику ми теж маємо вибудовувати, розуміючи куди ми йдемо. На національному рівні вибудовуються правила — закони, які регулюватимуть ці процеси. На регіональному рівні аналізуються потреби. *Міграційна політика має похідний характер. Починати потрібно від економічної політики. І вже відштовхуючись від неї, формувати міграційну.*

Одним з найбільших ресурсів для подолання дефіциту на ринку праці України називають *повернення українців за кордону*. Уряд навіть планує створити Міністерства повернення українців, яке має на меті допомогти скоординувати мільйони українців за кордоном та повернути мільйони українців додому. Метод примусу в даному випадку є недоцільним і не виправданим. Тому ми повинні це робити без примусу, тобто забезпечити всі умови, щоб вони самостійно хотіли це зробити. Три чинники, які впливатимуть на повернення українців з-за кордону: безпека, житло та робота.

Іншим ресурсом подолання дефіциту ринку праці в Україні, який сьогодні активно обговорюється в інформаційному просторі, є *залучення іноземної робочої сили*. Однак, за результатами численних опитувань, проведених в Україні, більшість представників громад, бізнесу та влади не підтримують ідею залучення іноземних мігрантів для поліпшення ситуації на ринку праці й виступають за створення умов для повернення додому співвітчизників, зменшення показників тіньової зайнятості, залучення до ринку праці молоді, пенсіонерів, людей з інвалідністю, ветеранів. Серед аргументів проти залучення мігрантів з інших країн, передусім представників етносів так званого Глобального Півдня (народів Центральної Азії, Кавказу, окремих народів Африки, Латинської Америки, корейців, арабів, індо-пакистанців та інших), респонденти називали побоювання щодо зростання конкуренції, знецінення робочої сили з числа українців, негативний вплив на генофонд української нації, культурні та релігійні відмінності, зростання соціальної напруженості, релігійні конфлікти тощо.

Серед аргументів на користь залучення іноземної робочої сили виділяють наступні: залучення іноземців на ринок праці сприятиме поживавленню економіки, приведе сюди великі компанії

<sup>40</sup> Україна: від війни до миру та відновлення. Аналітичні оцінки, Центр Разумкова, серпень 2024. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2024/09/11/2024-PAKT-AUGUST.pdf> <https://razumkov.org.ua/images/2024/09/11/2024-PAKT-AUGUST.pdf>

<sup>41</sup> Українські біженці війни в Європі: між інтеграцією та поверненням. НІСД, 2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/ukravinski-bizhentsi-vivny-v-yevropi-mizh-intehratsiyevu-ta>

інвесторів, які будуть створювати робочі місця, дасть можливість обміну досвідом і навчання для фахівців, яких не вистачає у громаді<sup>42</sup>.

Так чи інакше, заохочувати мігрантів нам доведеться, Україна не зможе, да і не бажає повністю закрити ринок праці для іноземних мігрантів. Питання у визначенні масштабів цих процесів.

Одним з важливих моментів є рівень життя в Україні, що і може визначати рівень тих хто буде приїздити. Іншим важливим моментом є вже існуючий досвід України залучення іноземних працівників до ринку праці. Просто потрібно проаналізувати головні тенденції, вивчити переваги і недоліки та врахувати їх в контексті міграційної політики нашої держави.

Залучення трудових мігрантів потребує створення системи інтеграції працівників: як мінімум організація житла, як максимум – мовні курси. В даному контексті цікавим є кейс іноземних студентів в Україні. До введення в Україні воєнного стану одним із потужних напрямів міграції в Україну було навчання, тому значна кількість іноземців в Україні саме студенти. За період навчання, вони можуть вивчити мову на достатньо високому рівні, а крім того значною мірою асимілюватися. Тому, створюючи преференції, для іноземних студентів, які отримали освіту в Україні, ми теж можемо спонукати їх включатися в український ринок праці. І даному випадку, географія може розширюватися: від міст-центрів освіти для іноземних студентів (Київ, Харків, Одеса) до всієї України.

Не менш важливим, але, нажаль найменш обговорюваним ресурсом, в контексті подолання дефіциту на ринку праці в Україні, є *внутрішньо український ресурс, тобто ті українці працездатного віку, які наразі перебувають в Україні, але або частково залучені до ринку праці, або не залучені взагалі*. Мова йде про тіньову зайнятість, молодь, ВПО, людей з інвалідністю, пенсіонерів, ветеранів.

## АДАПТАЦІЯ ДО ПОТРЕБ ВЕТЕРАНІВ — НОВА НОРМА УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

Протягом 2024 року кількість вакансій для ветеранів зросла на 82%, що не синхронізується із загальним ринком праці, де роботи побільшало на 22%. Таким чином, поки що вакансій для ветеранів досить мало — лише 11% від усіх пропозицій роботи<sup>43</sup>.

Найбільшу кількість роботи ветеранам пропонують роботодавці на Київщині та ті, що шукають віддалених працівників (переважно у сферу ІТ, маркетингу, продажів). Розподіл вакансій для ветеранів за галузями показує, що роботодавці найбільше бачать їх у стереотипно чоловічих сферах, як-от транспорт, зв'язок, охорона.

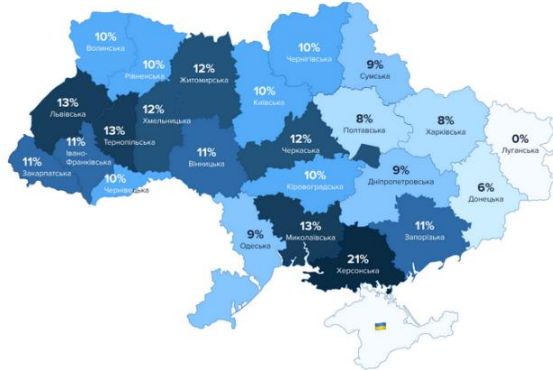
<sup>42</sup> Більшість громад не підтримують ідею залучення трудових мігрантів із-за кордону. Укрінформ, 9 липня 2024. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-regions/3883494-bilsist-gromad-ne-pidtrimuut-ideu-zalucenna-trudovih-migrantiv-izza-kordonu.html>

<sup>43</sup> Чи готові українські компанії до працевлаштування ветеранів: дослідження Work.ua. 6 серпня 2024. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3319/>

### Частка вакансій для ветеранів в областях України у червні 2024

Результати дослідження Work.ua

WORK.ua



### 10 категорій з найбільшою часткою вакансій для ветеранів у червні 2024

Результати дослідження Work.ua



Джерело Work.ua.

За прогнозами Міністерства у справах ветеранів, після завершення війни в Україні буде близько 5 мільйонів людей, дотичних до ветеранської політики - це безпосередньо учасники бойових дій. Тому цей фактор обов'язково слід враховувати при прогнозуванні майбутнього ринку праці. Зараз в структурі зайнятості ветерани складають лише 2%, люди з інвалідністю – 6%.

На ринку праці України є компанії, які вже мають досвід працевлаштування ветеранів, які мають своїх працівників у лавах сил оборони, і є 65% компаній, які заявляють, що не мають досвіду співпраці з ветеранами. Тому є над чим працювати.

Завдання яке вже стоїть сьогодні перед нами — адаптувати середовище до потреб кожної людини, яка є його повноправною частиною суспільства. Не лише ветеран має проходити адаптацію повернення до цивільного життя, а й суспільство повинно адаптуватися, щоб зробити повернення ветерана на цивільну роботу максимально комфортним.

## ІНТЕГРАЦІЯ ЛЮДЕЙ З ІНВАЛІДНІСТЮ В РИНОК ПРАЦІ

В Європі показник осіб з інвалідністю на ринку праці сягає 50%. За даними European Disability Forum, відсоток офіційно працевлаштованих осіб з інвалідністю у країнах ЄС такий: Польща – 43,3%, Швеція – 58,4%, Румунія – 46,3%.

Від початку вторгнення в Україні стрімко зростає кількість людей з інвалідністю. За даними Мінсоцполітики, станом на вересень 2024р. в Україні працевлаштовано трохи більше 480 тис. людей з інвалідністю із 2,7 млн, або менше 18%<sup>44</sup>.

Таким чином, понад 80% фахівців з інвалідністю в Україні не мають роботи. Серед причин, що зупиняє людину з інвалідністю податися на вакансію – це відсутність належних умов для роботи. Ця ж причина є найбільш поширеною серед роботодавців, що визначає їх небажання брати людей з інвалідністю на роботу. При цьому близько 1,5 млн із 2,7 млн людей з інвалідністю мають третю групу інвалідності і не потребують особливих пристосувань робочих місць.

<sup>44</sup> Ефективна соціальна політика може повернути на ринок праці України до 1,5 мільйонів осіб - результати дослідження. Міністерство соціальної політики. 6 Вересня 2024. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/23998.html>

Як не втратити цей неоціненний людський капітал? Інтеграція людей з інвалідністю в ринок праці має стати пріоритетом і для держави, і для бізнесу. Ми вже сьогодні маємо починати напрацювання найкращих рішень для залучення людей з інвалідністю у ринок праці в Україні з урахуванням позитивного міжнародного досвіду.

За прогнозами Мінсоцполітики, при залученні 50% людей з інвалідністю до ринку праці очікуваний дефіцит робочої сили скоротиться до 3 млн осіб.

Роботодавцям вже треба враховувати зростання рівня інвалідизації - в тому числі, працездатного населення, тоді як поки що масштаб цієї проблеми вони не сприймають. При цьому дуже важливо розуміти, що однією із перешкод для зайнятості уразливих категорій українців є те, що вони не звертаються по роботу: не знають про такі вакансії, не вірять у можливість працевлаштування, недостатньо адаптована інфраструктура тощо. Хоча в той же час роботодавці зізнаються, що не готові створювати особливі умови для таких працівників, проте готові підлаштовувати людей під вже існуючі<sup>45</sup>.

## ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ, ПЕРЕКВАЛІФІКАЦІЯ ТА НОВА ОСВІТА

Попри очевидні причини, такі як, наприклад, мобілізація співробітників, є дві, які турбують український ринок праці: *дефіцит кваліфікованих кадрів та їхній відтік за кордон*, зокрема і виїзд студентів на навчання (і, як результат, їхнє неповернення в Україну).

*Повернення престижу робітничих спеціальностей.* Сьогодні в більшості робітничими спеціальностями займають люди більш старшого та похилого віку. Молодь, навіть при пропозиції вищої зарплати, не хоче долучатися до таких професій. Молодь не хоче опановувати робітничі спеціальності в Україні, але ідучи за кордон ідуть опановувати та працювати саме на цих робітничих спеціальностях (робочі професії).

Ще у 2018 році українська служба «Польського радіо», посилаючись на польський Інститут публічних справ, повідомила, що українських студентів з кожним роком у країні стає більше. Лише 9% з-поміж опитаної молоді зазначили, що планують після навчання в Польщі повертатися додому. В цьому ж опитуванні українська молодь вказувала причини, які могли б сприяти їхньому виїзду на навчання за кордон — це надання стипендій та допомога у питаннях працевлаштування. І хоча зараз спектр причин виїзду студентів за кордон розширився, ці два фактори досі впливають на вибір українських абітурієнтів<sup>46</sup>.

Значні трансформації ринку праці, релокація бізнесу, потреба більшого залучення до ринку праці ВПО, людей з інвалідністю, ветеранів, пенсіонерів підтверджують необхідність проведення та поширення програм та тренінгів з професійної адаптації та перекваліфікації працівників. І сьогодні вже реалізуються такі програми, зокрема «Нова професія: від навчання до працевлаштування. Програма безплатної перекваліфікації українців від Prometheus»; онлайн-проект ReSkill UA з перекваліфікації, працевлаштування та запуску бізнесу. Державна служба зайнятості видає сертифікати на професійне перенавчання. У I півріччі 2024 р. понад 4 %

<sup>45</sup> Ринок праці після війни: Україні бракуватиме 4,5 мільйона робочих рук. Укрінформ, 28 квітня 2023. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3701857-rinok-praci-pisla-vijni-ukraini-brakuvatime-45-miljona-robocih-ruk.html>

<sup>46</sup> Мотивувати студентів залишатися в Україні: рішення від Житомирської політехніки. 22/10/2024. URL: <https://rubryka.com/article/motyvuvaty-studentiv-zalyshtatsya-v-ukrayini/>

офіційних безробітних отримали ваучери на навчання та майже 9 % – проходили професійне перенавчання<sup>47</sup>.

Професійна адаптація та перекваліфікація не повинна «насаджуватись зверху». Цей процес має поєднувати бажання та можливості держави (державні програми перепідготовки та перекваліфікації), бізнесу (впроваджувати програми перепідготовки для своїх працівників) та працівників (залучати до участі в програмах перепідготовки).

Серед головних перешкод популяризації та поширення програм перепідготовки можна виокремити:

- ✓ відсутність інформації про наявні державні програми перепідготовки та можливість участі у них (рівень володіння навичками пошуку інформації в інтернеті та доступу до такої інформації серед ВПО, пенсіонерів, ветеранів тощо);
- ✓ небажання бізнесу витратити власні кошти на програми/курси перепідготовки працівників;
- ✓ довготривалість навчання (від кількох місяців до кількох років);
- ✓ непривабливість робітничих професій для молоді.

Розробка та провадження програм з перекваліфікації та навчання відкривають шлях до працевлаштування у нових сферах. Вже сьогодні ці програми показують свою дієвість, залучаючи жінок до так званих «чоловічих професій», збільшуючи рівень залученості до ринку праці на місцевому рівні ВПО, залучаючи пенсіонерів, навчаючи їх необхідних навичок в умовах діджиталізації та автоматизації ринку праці. Однак, дуже важливо враховувати, щоб професійне навчання відбувалося з урахуванням потреб ринків праці регіонів. Зокрема, ідеться про запровадження у співпраці з місцевим бізнесом модульних навчальних програм для швидкої перекваліфікації та підвищення кваліфікації працівників, розширення дуальної освіти та програм навчання на робочому місці.

## МЕНТАЛЬНЕ ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

Ментальне здоров'я - це стан добробуту, в якому людина реалізує свої творчі здібності, може протистояти життєвим стресам, продуктивно працювати та робити внесок у суспільне життя. За даними Bain & Company, компанії з високими показниками ефективності в командах зростають на 25% швидше<sup>48</sup>. Дослідження Міжнародного журналу управління здоров'ям показало, що люди, які регулярно піклуються про свій стан, працюють на 72% ефективніше<sup>49</sup>.

За оцінками ВООЗ, кожен четвертий українець матиме проблеми з психічним здоров'ям після закінчення війни: від тривоги і стресу до важчих станів. Окрім ключової причини стресу в нашому житті — повномасштабного вторгнення — люди відчувають страх за майбутнє. Емоції, які зараз найбільше відчувають українці — це напруга, надія та втома. І, звісно, це впливає на продуктивність під час роботи.

Work.ua досліджуючи стан ментального здоров'я українських працівників, з'ясували, що майже дві третини респондентів відмовили собі у відпочинку у 2023 році. Навіть ті, хто брав відпустку, почуваються, наче «вичавлений лимон». Ідея про те, що «відпочинок не на часі» може зрештою

<sup>47</sup> Основні характеристики ринку праці України у першому півріччі 2024 року, НІСД, 2024. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukraviny-u-pershomu>  
<https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/osnovni-kharakterystyky-rynku-pratsi-ukraviny-u-pershomu>

<sup>48</sup>Create a decision-focused culture. Brief. 2011. URL: <https://www.bain.com/insights/decision-insights-7-create-a-decision-focused-culture/>

<sup>49</sup>J.C. Coulson, J. McKenna, M. Field. Exercising at work and self-reported work performance. 2008



призвести до серйозніших станів, як-от вигорання. Інше дослідження Work.ua показало, що майже половина українців знайомі зі станом вигорання. Причому 90% опитаних ніколи не зверталися по допомогу до керівника чи HR-фахівця, якщо відчували вигорання.

Суспільний запит на турботу про ментальне здоров'я зростає. Від початку повномасштабного вторгнення попит на психологів зріс у 3 рази. Втім не кожен українець, через фінансові чи інші причини, готовий та має можливість звернутися до психологів за допомогою.

Тому вже сьогодні потрібно розробляти та широко впроваджувати програми ментального здоров'я працівників. Світовий досвід турботи про ментальне здоров'я працівників досить великий. Google планує в 2024 році відкривати медичні заклади, фітнес-центри й масажні кабінети на території своїх офісів та пропонує працівникам збалансоване харчування на роботі<sup>50</sup>. Деякі компанії запроваджують безлімітну оплачувану відпустку для працівників на позиціях Senior та додала два дні відпустки для Junior та Middle працівників<sup>51</sup>. Також є практика проведення ресурсних груп працівників (ERG), щоби покращити їхній професійний розвиток, соціальний вплив, фізичне та ментальне здоров'я<sup>52</sup>. Це лише декілька прикладів як компанії можуть піклуватися про ментальне здоров'я команди.

## ЄВРОІНТЕГРАЦІЯ: ВИКЛИК ЧИ ДОСЯГНЕННЯ?

Євроінтеграція є головним і незмінним зовнішньополітичним пріоритетом України. Який вплив євроінтеграції вже здійснює та здійснюватиме в майбутньому на ринок праці в Україні? Тут думки українського суспільства різняться.

Серед переваг євроінтеграції називають те, що вступ України до Європейського союзу не тільки розширить зовнішньополітичні та економічні можливості нашої держави, це також дозволить нашій країні, завдяки впровадженню європейського права та найкращих практик, покращити якість життя українців. До переваг євроінтеграції можна віднести: доступ до субсидій ЄС та програм розвитку, доступ до кредитів ЄС та кредитних програм ЄІВ, приватні іноземні інвестиції з ЄС і не тільки з ЄС, доступ до ринків ЄС.

Нині країна стоїть перед завданням відбудови та відновлення, але також має унікальну можливість перетворити свою економіку та суспільство в зелену модель розвитку. Зелена відбудова України може стати ключем до створення нових, високооплачуваних робочих місць, що є важливим аргументом для повернення українців та залучення іноземних інвестицій. Вихід українського бізнесу на ринки ЄС означає створення нових робочих місць та підвищення зарплат завдяки експорту нашої продукції до країн ЄС з високою купівельною спроможністю.

Концепція «зелених робочих місць» відкриває нові можливості для розвитку високоякісних робочих місць та інновацій. Інвестиції в чисті технології та сталий розвиток справедливо вважаються шляхом до створення робочих місць, які сприяють економічному зростанню та сталому розвитку суспільства. Існують концепції зеленого відновлення, вже реалізовані в інших країнах, які можна адаптувати до умов України. Більше того, міжнародні партнери, зокрема Європейський Союз, підтримують ініціативи зеленого розвитку та готові сприяти створенню зелених робочих місць в Україні<sup>53</sup>.

<sup>50</sup> Google plans to open more onsite health clinics amid RTO push. October 2, 2023. URL: <https://www.hr-brew.com/stories/2023/10/02/google-plans-to-open-more-on-site-health-clinics-amid-rto-push>

<sup>51</sup> Goldman's Move to Unlimited Vacation Is Good for ... Goldman. 2022. URL: <https://www.nytimes.com/2022/05/27/business/goldman-sachs-unlimited-vacation.html>

<sup>52</sup> Equality Groups. URL: <https://www.salesforce.com/company/equality-groups/>

<sup>53</sup> Зелені робочі місця: шанс для України на відновлення та розвиток. 2023. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2023/10/24/705786/>

До найбільш небезпечних результатів євроінтеграції відносять збільшення темпів еміграції робочої сили. Це призведе до додаткового зменшення резерву кваліфікованої робочої сили та погіршення перспектив стабілізації та розвитку ринку праці в Україні.

Євроінтеграція також є викликом для бізнесу на внутрішньому ринку України. Адже мова йде про двосторонній процес: вихід українського бізнесу на ринки ЄС та прихід європейського бізнесу в Україну. І тут постає питання конкурентоздатності українського бізнесу на внутрішньому ринку.

## ІНСТИТУЦІЙНА СЛАБКІСТЬ СТОРІН СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Як свідчить міжнародна практика, відновлення, підтримка стабільності та процвітання країни вимагає від держави рішень, які поєднують вплив і сталість з фінансовою вигодою, а також об'єднують різні зацікавлені сторони державного та недержавного секторів для збільшення результату та зменшення ризиків.

Соціальний діалог – це інструмент, який базується на так званих «моральних зобов'язаннях» соціальних партнерів: профспілок, організацій роботодавців і держави (в особі Уряду) щодо дотримання основних соціальних прав і домовленостей у таких сферах як зайнятість та справедлива заробітна плата, поліпшення умов життя та праці, соціальний захист, гендерна рівність і недискримінація, охорона здоров'я та безпека на робочому місці, гарантії мінімального доходу для осіб похилого віку тощо.

Соціальний діалог – це ключовий інструмент вироблення консолідованої позиції на основі врахування позицій всіх його учасників. Соціальні партнери (державна, роботодавці, профспілки) відіграють ключову роль в регулюванні ринку праці. Саме бізнес і працівники найбільшою мірою відображають потреби та прагнення учасників ринку праці, на які має орієнтуватися держава при прийнятті нормативно правових актів в сфері соціально-трудова відносин.

На жаль, соціальний діалог в Україні протягом тривалого часу перебуває в кризовому стані. Низький рівень довіри до інститутів соціального діалогу в суспільстві, низький рівень довіри між самими сторонами соціального діалогу, діючі в Україні норми права, які регулюють правила та учасників сторін соціального діалогу (критерії репрезентативності, які залишають поза межами соціального діалогу значну частину учасників ринку праці; рекомендаційний, а не обов'язковий характер рішень тощо) значною мірою негативно вплинули на стан соціального діалогу. Війна ще більше посилила ці тенденції.

Діюча національна модель СД не відповідає викликам часу та не виконує поставлені перед нею завдання. Причинами такої ситуації є, зокрема, його формалізація у частині впливу сторони роботодавців і профспілкової сторони на прийняття управлінських рішень, зокрема щодо встановлення ключових соціально-економічних параметрів у сфері соціально-трудова відносин, що обумовлено застарілістю та неефективністю комунікаційного компоненту чинної моделі.

Світова практика вже протягом тривалого часу підтверджує той факт, що саме соціальний діалог ключовим інструментом регулювання ринку праці. Забезпечивши дієвий соціальний діалог, Україна може отримати вигоду від такого підходу у багатьох аспектах, зокрема приймати рішення в сфері соціально-трудова відносин на основі ведення переговорів та консультацій з учасниками ринку праці, а не нав'язування цих рішень «з гори»; враховувати запити та потреби роботодавців і працівників як на регіональному так і галузевому рівнях, що сьогодні є мега актуально для України тощо.

## РЕКОМЕНДАЦІЇ

Попри виклики, ринок праці в Україні продемонстрував стійкість і здатність до адаптації, відкриваючи нові можливості для зайнятості та розвитку професійних навичок населення у відповідь на змінені умови.

Україна стоїть перед важливим завданням економічного відновлення та розвитку. Результати даного дослідження демонструють, щоб досягти цих цілей, необхідно зосередитися на розвитку робочої сили, яка буде здатна забезпечити стійке та стає зростання. Подолання дефіциту кадрів в Україні вимагає комплексного підходу і формує нагальну потребу у впровадженні ефективних заходів для його подолання, що включають вдосконалення законодавства, стимулювання економічного зростання, реформування освітньої системи, активну підтримку бізнесу тощо. Лише згуртовані зусилля держави, бізнесу та людей найманої праці можуть забезпечити сталий розвиток ринку праці та підвищення рівня добробуту населення.

Для стабілізації і повоєнного відновлення ринку праці в Україні необхідна реалізація наступних кроків:

**Міграційна політика.** Україна без сумніву має докладати максимальних зусиль для повернення українців з-за кордону. Однак, необхідно розуміти, що міграційна політика має похідний характер. Починати потрібно від економічної політики. І вже відштовхуючись від неї, формувати міграційну. Міграційна політика має базуватися на стимулі, а не примусі. Не лише безпековий фактор стримує людей від повернення. Три чинники, які впливатимуть на повернення українців з-за кордону: безпека, житло та робота. Тобто потрібно спочатку створити та забезпечити гідні умови праці саме для українців і зосередитися на тому, аби спонукати наших співвітчизників повертатися додому.

**Інтеграційна політика.** Так чи інакше, заохочувати мігрантів нам доведеться, Україна не зможе, да і не бажає повністю закрити ринок праці для іноземних мігрантів. Питання у визначенні масштабів цих процесів. Потрібно розуміти, хто потрібен Україні.

*Регулювання залучення іноземних громадян.* Масова імміграція – це не лише про кількість. Питання не лише в кількості людей, яких ми запрошуємо, а й в тому кого саме: з якою освітою, навичками та досвідом. Такий таргетований підхід дозволить максимальній кількості іммігрантів знайти роботу відповідно до своєї кваліфікації. Вивчення мови, законів, традицій, інтеграція в культурний, освітній простір, заохочення контактів з місцевим населенням – це має бути цілеспрямована і добре продумана політика, а не самоплинний процес. Інакше не уникнути соціальної напруги та дискримінації.

*Іноземні студенти – ресурс ринку праці.* Іноземні студенти, які отримують/будуть отримувати освіту в Україні теж можуть стати ресурсом ринку праці. До 24 лютого 2022 року в українських закладах вищої освіти здобували освіту понад 84 тисячі іноземних громадян. Потрібно на законодавчому рівні створити умови для подальшого працевлаштування в Україні іноземних студентів, які за роки навчання подолали мовний бар'єр та значною мірою вже асимілювалися в Україні.

*Законодавчо врегулювати питання пріоритетного використання вітчизняних трудових ресурсів* може виступити як інструмент подолання побоювань українців щодо залучення іноземних громадян до ринку праці України матиме негативний вплив на генофонд української нації, культурні та релігійні відмінності, призведе до зростання соціальної напруженості, релігійних конфліктів тощо.

**Аналіз даних про ринок праці.** Використання сучасних підходів та технологій для збору й аналізу даних про навички робочої сили в різних секторах і регіонах (здібності, досвід, бажання професійного розвитку, демографічні показники, потреби в навчанні тощо).

Платформи аналізу даних можуть використовувати цю інформацію, щоб забезпечити навчання та кваліфікацію, що відповідає потребам ринку праці.

Необхідна розробка, упровадження та експериментальна перевірка комплексної системи короткострокового прогнозування попиту на нові спеціальності, компетентності, кваліфікації, навички, сфери діяльності на регіональному і локальному ринках праці з метою подальшої її імплементації на підготовку висококваліфікованих та конкурентоспроможних фахівців з вищою освітою<sup>54</sup>.

Значні зміни в структурі економіки та збільшення потреб у кваліфікованій робочій силі призводитимуть до подальшого посилення диспропорцій на ринку праці, що стимулюватиме зростання зарплат вище за зростання продуктивності в окремих секторах. Проте швидка відбудова житла, інфраструктури та збільшення кількості робочих місць завдяки поживленню економіки можуть зумовити активніше повернення мігрантів.

*Створення «мапи попиту», яка покаже ринок праці в масштабах країни з урахуванням регіональних особливостей.* Як і до війни, заробітна плата буде одним з ключових чинників, який визначатиме дефіцит працівників у певній сфері. У нас будуть галузі, де роботодавці навіть за всього бажання не зможуть підвищити рівень заробітної плати, і саме вони в першу чергу можуть залишитися без кваліфікованих кадрів. Коли постає питання, чи вистачить робочої сили, то відразу потрібно ставити додаткове запитання – “кому?”.

У нас не існує ринку праці як єдиного механізму, який би працював на національному рівні. Різні професії мають свій простір. Є професії, які вже мають вихід на глобальний ринок, до прикладу, програмісти можуть працювати співробітниками на аутсорсингу у закордонній компанії. А є професії, в яких люди задіяні тут і зараз – тільки в цій місцині і не далі, ніж околиця села. Тому для різних регіонів та різних категорій населення діють різні сегменти ринку праці.

Потрібно чітко знати, який регіон та сектор економіки потребує людей. Має існувати список вакансій, які не можемо закрити на внутрішньому ринку праці, та відповідно до нього таргетувати іноземців. Інакше велика кількість трудових мігрантів, яка не відповідає потребам ринку праці, може збільшити рівень безробіття серед місцевого населення. У цьому контексті важлива співпраця влади з регіонами та бізнесом, щоб зрозуміти потреби та обсяг ринку праці.

**Економічна свобода для бізнесу.** Для стимулювання економічного зростання необхідно зменшити податковий тиск, насамперед, на малий і середній бізнес та полегшити адміністративне навантаження для підприємницької діяльності в Україні.

**Підтримка бізнесу.** Заохочення підприємницької діяльності може створити нові робочі місця і сприяти економічному зростанню. Державні програми підтримки стартапів та малого бізнесу можуть стати потужним інструментом для розвитку ринку праці.

Стимулювання розвитку бізнесу через доступ до кредитів за низькою процентною ставкою та надання грантів на створення нових робочих місць може стати потужним інструментом для активізації економічної активності. Це не лише допоможе підприємствам розширювати свою діяльність, але й сприятиме створенню нових вакансій.

<sup>54</sup> Сидоренко В. Кваліфікаційний розрив (skills gap) на ринку праці України: стан та механізми його подолання. 2024. URL:[http://umo.edu.ua/images/content/nashi\\_vydannya/visnyk\\_PO/28\\_57\\_2024/Pedagogiy/Bulletin\\_28\\_57\\_Pedagogika\\_Sydorenko.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydannya/visnyk_PO/28_57_2024/Pedagogiy/Bulletin_28_57_Pedagogika_Sydorenko.pdf)

**Вдосконалення системи бронювання робочих місць та працівників.** Мобілізація та міграція значно вплинули на ситуацію, водночас існують шляхи її оптимізації. Необхідним є знаходження балансу між мобілізаційними завданнями для потреб оборони і бронюванням фахівців для потреб економіки. Зокрема, варто розробити механізм одночасного бронювання робочого місця і працівника, а не просто робочого місця; розробити та провадити механізм автоматичного продовження бронювання працівників, передбачити можливість подання обґрунтувань для збільшення кількості заброньованих працівників.

**Фокус на "білу" зарплату та вихід з «тіні»,** що дозволить залучити до ринку праці кілька мільйонів працівників, забезпечити захист тих, хто працює, і водночас сприяти підвищенню податкових надходжень, частковому вирішенню питання пенсійного забезпечення українців у майбутньому. Варто впроваджувати програми виходу з тіні і тих працівників, які отримують заробітну плату в конвертах по інших причинах ніж мобілізація.

**Гендерний фактор.** Перегляд гендерних стереотипів у професіях, де домінують чоловіки, і наймання більшої кількості жінок може дати новий погляд на ринок праці. Сьогодні гендерний баланс і гендерна паритетність виступають не лише як поняття, що стимулюють соціальну та економічну рівноправність, але й як стратегічні напрямки для досягнення сталого розвитку. Підтримка гендерної рівності на ринку праці є важливою складовою для підвищення конкурентоспроможності економіки та забезпечення стійкого росту.

Забезпечення гендерного балансу передбачає *не лише рівний доступ до можливостей зайнятості та кар'єрного розвитку для чоловіків і жінок, але й розвиток гнучких форм роботи, які враховують різноманітні життєві ситуації та потреби людей.* Це означає створення умов для збалансованого поєднання професійної діяльності та сімейного життя, а також сприяння активній участі жінок у вищому менеджменті та прийнятті стратегічних управлінських рішень.

Наслідком досягнення гендерного балансу є збільшення продуктивності та ефективності праці, зниження ризику соціальних конфліктів та підвищення рівня задоволення працівників своєю професійною діяльністю. Це сприяє створенню стабільного економічного середовища, яке сприяє сталому розвитку та підвищенню якості життя населення.

**Дистанційна робота та гнучкий графік.** Пандемія показала, що віддалена робота може бути ефективною. Збереження та розвиток інфраструктури, що підтримує віддалену зайнятість, може сприяти збереженню робочих місць і підвищенню продуктивності праці.

Гнучкий режим робочого часу – це інструмент, який дозволяє якісно організувати свій робочий день. Жінки, студенти та пенсіонери мають найбільший запит на роботу з гнучким графіком. Студентам та молодим спеціалістам часто необхідно поєднувати навчання з роботою. Тому важливо надати їм можливість працювати за гнучким графіком роботи. Жінки завдяки гнучкому режиму робочого часу можуть знайти баланс між професійним та сімейним життям. Для пенсіонерів гнучкий графік роботи є більш привабливим для залучення до ринку праці.

Також дистанційний формат та гнучкий графік залишатиметься актуальним для ВПО, українців за кордоном (особливо для тих, хто шукає роботу), людей з інвалідністю.

**Залучення молоді.** Для держави залучення молоді до трудової активності є стратегічною інвестицією в суспільний розвиток. Тому реалізація активної політики щодо молодіжної зайнятості в період повномасштабної війни та повоєнного відновлення із застосуванням прозорих та ефективних механізмів стимулювання роботодавців до працевлаштування молоді, мотивація молодих людей до трудової активності та подолання стереотипних уявлень роботодавців про їхній низький професіоналізм мають стати пріоритетами державної політики в цій сфері у найближчій перспективі.

Цього можна досягти шляхом побудови цілісної раціональної системи регулятивних, мотиваційних та стимулювальних заходів, спрямованих на:

- сприяння забезпечення молоді першим робочим місцем;
- осучаснення системи професійної підготовки та перепідготовки;
- поширення гнучких форм зайнятості;
- стимулювання попиту на робочу силу через формування державного замовлення на спеціальності, які є стратегічно важливими для країни;
- заохочення роботодавців до наймання молодих працівників;
- розвиток державної підтримки молодіжних підприємницьких ініціатив, що спонукатимуть до скорочення рівня молодіжного безробіття, зрештою – і скорочення молодіжної трудової міграції.

**Працевлаштування ветеранів.** Сьогодні законодавче забезпечення трудових прав ветеранів не уніфіковане та розкидане в більш ніж десяти нормативно-правових актах. Це ускладнює доступ до інформації, а в результаті — до пільг та гарантій, які ветеранам гарантує держава. Мають бути реалізовані масштабні програми допомоги ветеранам, зокрема, ветеранам з обмеженими можливостями в пошуку роботи та отриманні психологічної допомоги. Також потрібно створити комплексну систему підтримки, яка включатиме професійну перепідготовку, фінансування освіти, активну співпрацю з роботодавцями, менторські програми та врахування гендерних аспектів.

**Створення робочих місць для людей з інвалідністю з урахуванням їхніх потреб та зменшення бюрократичних перепон.** Головні бар'єри на шляху інклюзії людей з інвалідністю в суспільстві – це стереотипне мислення та застарілі уявлення про те, що такі люди можуть і чого не можуть робити. Сьогодні люди з інвалідністю більшою мірою беруть участь у житті суспільства, однак продовжують стикатися з безліччю перешкод на шляху до самореалізації.

**Програми з перекваліфікації та навчання для всіх бажаючих, а не лише безробітних** відкривають шлях до працевлаштування у нових сферах. Це дозволить зменшити розрив між пропозицією та попитом на ринку праці, а також сприятиме поверненню вимушених мігрантів.

**Забезпечення дієвого соціального діалогу в Україні.** Соціальний діалог – це один з ключових інструментів впровадження трудових реформ та сприяння відновленню України. Ефективний соціальний діалог важливий у подоланні проблеми безробіття.

Важливо щоб соціальний діалог мав не лише теоретичну основу та декларативний характер, а був дієвим та практичним як на національному так і галузевому і, особливо, регіональному рівнях. Досягнення цього можливе через забезпечення участі не лише репрезентативних, а й нерепрезентативних сторін соціального діалогу; механізми контролю за виконанням досягнутих домовленостей (щоб було у кого спитати чому не досягнуто конкретного результату), механізми відповідальності сторін соціального діалогу за прийняті рішення та їх реалізацію.

**Комунікаційна кампанія.** В українському суспільстві все ще існує стереотипне мислення щодо значно заважає залученню жінок, людей з інвалідністю, пенсіонерів до ринку праці. Комунікаційна кампанія має підвищувати культуру суспільства у ставленні до людей з інвалідністю, пенсіонерів на ринку праці і спрямовувати зусилля на створення інклюзивного середовища та умов праці.

## ВИСНОВКИ

Ринок праці в Україні змінився. Багато в чому в кращий бік (тут можна говорити і про ставлення до жінки, і про майже фактично повністю зниклий ейджизм тощо). Але ціна цих змін дуже висока.

Крім позитивних змін, маємо і нові виклики, які постали перед усіма учасниками ринку праці. Не реагуючи на них сьогодні, ми можемо побачити катастрофічні наслідки у майбутньому. Загострення проблем на ринку праці значною мірою зумовлено масштабною міграцією українців за кордон та мобілізацією до ЗСУ, поглибленням секторальних, професійних та міжрегіональних диспропорцій тощо.

Найбільш часто, аналізуючи ринок праці, розпочинають з офіційних показників працюючих та безробітних. Потрібно розуміти, що лише кількісні показники не дають повну картину ситуації. Коли ми вживаємо термін «безробітні», важливо розуміти, що безробітна особа – це не та, у якій нема роботи. Це та особа, яка активно її шукала і не знайшла. Якщо людина не шукає роботу, то вона не входить до складу робочої сили. Це формує ще одну проблему на ринку праці, яка була і до війни, – середовище людей, які не працюють і не шукають роботу. Складно сказати, чим вони зайняті та як вони проживають. Значну частку цих людей становлять жінки, які знаходяться у відпустці по догляду за дитиною. Також у ній значна частка людей з інвалідністю, які, в принципі, могли б працювати, але для них не створені умови (мова йде не лише про облаштування відповідного робочого місця, а й про зміни в свідомості роботодавців і в їхній готовності залучати людей з інвалідністю до ринку праці). За оцінками експертів, до повномасштабного вторгнення близько 800-900 тисяч чоловіків працездатного віку не мали статусу інвалідності, не шукали роботи і не працювали. Чим вони займалися?

Варто розуміти, що найближчим часом людей в Україні більше не ставатиме. І якщо рік тому можна було говорити, що роботодавець задавав тон на ринку праці, тепер умови може диктувати шукач роботи. Виняток – лише IT-сфера, де на одну вакансію припадає близько 150 відгуків. Через нестачу працівників можна спостерігати зростання середнього рівня заробітних плат. Однак ця ситуація тисне на роботодавців. Отже, їм варто думати не лише про фінансову мотивацію, а й про те, як зробити умови роботи комфортними для працівників, щоб конкурувати за працівників не лише грошима. Таким чином, безпекові ризики – не єдиний чинник, який зараз впливає на ринок праці.

В найбільш загальному плані, можна сказати, що на ринку праці склалася ситуація, коли, ні роботодавець не задовольняє кандидата, ні навпаки. Дисбаланс між потребами роботодавців і шукачів проявляється у кількох аспектах:

1. *Структурний*. Релокація бізнесу і ВПО. Але не завжди напрями переміщення у них співпадають. Наприклад, бізнес перемістився у Закарпатську, Львівську, Київську області, тоді як ВПО найбільше в Дніпровській та Харківській.

2. *Кваліфікаційний*. Найбільший попит наявний на кваліфікованих робітників фізичної праці. Проте серед зареєстрованих безробітних 43% (а у великих містах 60%) мають вищу освіту.

3. *Кількісний*. Бажаючих працювати дистанційно значно більше ніж пропозицій. В цілому, багатьох роботодавців влаштовує дистанційний формат роботи своїх працівників, однак кандидатів, для яких це необхідна умова, значно більше.

4. *Фінансовий*. Невідповідність між можливостями бізнесів та потребами кандидатів, що є причиною безробітних серед екс керівників, професіоналів та ТОП спеціалістів.

Балансу між потребами очевидно встановиться не скоро, для цього потрібно багато чого зробити. А поки маємо ситуацію, коли люди по кілька місяців не можуть знайти роботу, а роботодавець витрачає невиправдані ресурси для заповнення робочого місця.

По закінченні війни країна стоятиме перед кількома викликами, пов'язаними з демографічними змінами, що відбулися з українським суспільством протягом останнього десятиліття і які суттєво вплинуть на ринок праці:

- старіння українського суспільства і збільшення відсотка пенсіонерів щодо працюючих (а це може потягнути за собою певні труднощі з пенсійним забезпеченням громадян). Тож цей напрямок потребуватиме докорінних змін у підході до працевлаштування людей пенсійного віку й потребуватиме гнучкого підходу до регулювання цієї сфери;
- наявність великої кількості людей з інвалідністю, ветеранів та інших категорій, які можуть потребувати як перенавчання, так і довготривалої реабілітації та адаптації або повної заміни сфери діяльності через низку об'єктивних причин;
- нестача молодих спеціалістів через масову міграцію дітей і молоді;
- гострий дефіцит спеціалістів певних спеціальностей (наприклад, таке може статися в сільському господарстві, адже багато спеціалістів цієї сфери були мобілізовані, деякі з них загинули чи поранені й не матимуть більше можливості працювати в цій галузі).

І це тільки частина серйозних викликів, які постануть перед законодавцями й роботодавцями в Україні ближчими перспективі.

Для успішного розвитку ринку праці в умовах повоєнної відбудови необхідно впроваджувати комплексні стратегії. Лише комплексний підхід дозволить подолати виклики і використати всі можливості для зміцнення ринку праці в Україні. Подальша стабілізація регіональних ринків праці в умовах війни та повоєнної відбудови потребує: реалізації низки заходів, орієнтованих на покращення якості освіти, стимулювання підприємництва, розвиток інфраструктури для віддаленої роботи, залучення молоді, внутрішньо переміщених осіб, ветеранів, людей з інвалідністю, пенсіонерів до ринку праці та заохочення повернення емігрантів, використовуючи успішно впроваджені кейси інших країн Європи. Ефективність їх залучення залежатиме від спільних зусиль бізнесу, держави і самих працівників, зокрема шляхом розбудови заходів щодо їх інтеграції у ринок праці. Інакше кадровий голод залишатиметься значним обмеженням для відновлення країни.

Нова економічна модель України має бути диференційована не лише галузево, а і за територіями. Це про кластери, відбудову, заводи, великі підприємства, чорнозем і тд. І це величезна робота, яку потрібно розпочинати проводити вже зараз.

Таким чином, якщо ми говоримо не про відновлення існуючих практик, а про якісну трансформацію і суспільства, і економіки, то треба говорити і про глибинну трансформацію ринку праці. І починати потрібно вже зараз.