

Міністерство освіти і науки України
Державна наукова установа
«Інститут освітньої аналітики»



РИНКИ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ



2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ ОСВІТНЬОЇ АНАЛІТИКИ»**

**РИНКИ ПРАЦІ
ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

За редакцією С. В. Мельника

Київ – 2024

Автори:

С. В. Мельник (вступ, висновки), Г. М. Терещенко (розд. 1–3), С. Л. Лондар (розд. 1),
А. О. Литвинчук (розд. 2), А. В. Кир'янов (розд. 3–5), Ю. В. Іриневич (розд. 3–5),
Н. Б. Пронь (розд. 3).

Рецензенти:

Н. І. Версаль – доктор економічних наук, доцент, професор кафедри страхування,
банківської справи та ризик-менеджменту Київського національного
університету імені Тараса Шевченка;

В. В. Ковтунець – кандидат фізико-математичних наук, доцент, заступник голови
Національного агентства кваліфікацій;

В. І. Зятковський – кандидат економічних наук, старший науковий співробітник,
ТОВ «Агропросперіс».

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Державної наукової установи «Інститут освітньої аналітики»
(Протокол № 10 від 30 грудня 2024 р.)*

Р 49 Ринки праці та освітніх послуг в Україні в умовах воєнного стану [Електронний
ресурс] / за ред. С. В. Мельника ; ДНУ «Інститут освітньої аналітики». Київ, 2024. 83 с.

ISBN 978-617-8421-17-5

Монографію підготовлено в рамках реалізації міжнародного проєкту «Horizon Europe» (проєкт 101132435 – SKILLS4JUSTICE, Topic: HORIZON-CL2-2023-TRANSFORMATIONS-01-03 «Партнерство навичок для стійкої та справедливої міграції»). Вона містить результати виконання завдань блоку PW 3 Проєкту, які спрямовані на виявлення ключових викликів і тенденцій у сфері зайнятості та освітніх послуг в умовах воєнного стану. Дослідження виконано фахівцями ДНУ «Інститут освітньої аналітики» та є вагомим внеском у формування доказової бази для розроблення політики у сфері праці, освіти й міграції в Україні та країнах ЄС.

Акцент зроблено на аналізі національного ринку праці шляхом оцінювання відповідності попиту та пропозиції кваліфікованої робочої сили в Україні порівняно з країнами призначення й країнами з перехідною економікою. Особливу увагу приділено питанням адаптації системи професійної освіти до умов міграції, спричиненої війною, а також розробленню рекомендацій щодо інтеграції українських фахівців у міжнародні ринки праці.

Авторами проведено комплексний аналіз сучасного стану національного ринку праці й системи освітніх послуг України в умовах воєнного стану. У першій частині дослідження розглянуто розвиток системи кваліфікацій, тенденції трудової міграції, демографічні зміни та їх вплив на зайнятість і професійну підготовку. Акцент зроблено на проблемах відповідності попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, а також на викликах надмірної кваліфікації й недостатнього використання навичок фахівців. Окремо висвітлено питання цифровізації та онлайн-навчання в контексті пандемії COVID-19 і війни. Важливе місце відведено емпіричним дослідженням – соціологічним опитуванням та інтерв'ю з ключовими стейкхолдерами, як-от: роботодавці, провайдери освітніх послуг, представники органів влади, відповідальні за політику у сфері зайнятості, освіти та кваліфікацій. На основі отриманих даних сформульовано висновки й практичні рекомендації щодо адаптації національного ринку праці та системи освіти до сучасних викликів.

Наукове видання адресовано працівникам сфери освіти, науковцям, молодим дослідникам, представникам громадських і міжнародних організацій, а також широкому колу читачів, які цікавляться проблемами забезпечення освітнього процесу й розвитку системи освіти України під час війни.

УДК 331.5:37.014.54(477):355.018

© Автори, 2024

© ДНУ «Інститут освітньої аналітики», 2024

ISBN 978-617-8421-17-5

ЗМІСТ

Вступ	4
1. Аналіз стану розвитку в Україні системи кваліфікацій. Огляд профільної літератури.....	6
2. Загальна характеристика соціально-економічного розвитку країни, зокрема в умовах воєнного стану	21
2.1. Демографія. Біженці та переміщені особи у воєнний період	21
2.2. Трудова міграція	23
2.3. Освіта та навчання	25
2.4. Підготовка кадрів на виробництві	32
2.5. Нові тенденції в умовах воєнного стану	38
3. Аналіз попиту та пропозиції на кваліфікації на національному й регіональних ринках праці	41
3.1. Загальна характеристика стану ринку праці та зайнятості в Україні в умовах воєнного стану	41
3.2. Аналіз попиту та пропозиції на робочу силу в галузево- професійному розрізі	46
3.3. Тенденції надмірної кваліфікації та недостатнього використання навичок вітчизняної робочої сили	52
3.4. Соціальні та освітні ініціативи щодо розвитку й адаптації до нових викликів у сфері кваліфікацій	53
4. Цифровізація та онлайн-навчання на виробництві в періоди пандемії COVID-19 і війни. Результати опитування	56
5. Результати соціологічного опитування / інтерв'ювання ключових стейкхолдерів стосовно стану сфери використання та підготовки кадрів в умовах воєнного стану	59
5.1. Думка роботодавців та їх об'єднань	59
5.2. Думка провайдерів освітніх послуг	66
5.3. Думка представників центральних і регіональних органів влади, відповідальних за політику зайнятості та ринку праці	73
5.4. Думка представників центральних і регіональних органів влади, відповідальних за політику в сфері освіти, формування навичок та кваліфікації	77
Висновки та пропозиції	82

ВСТУП

Питання відповідності обсягів і напрямів підготовки кадрів попиту та пропозиції на міжнародному, національному, регіональних і локальних ринках праці, впливу на них масштабів та потоків трудових мігрантів були, є й ще досить довго будуть серйозною проблемою, для подолання якої потрібні чималі спільні зусилля та ресурси. Для України в цьому контексті, крім наслідків пандемії, попередніх нерозв'язаних проблем із зайнятістю й кваліфікаціями (ідеться про відсутність профільної статистики та прогнозів на попит у кваліфікаціях на середній і довгостроковий періоди, перевиробництво закладами освіти кадрів, а часто-густо й низький рівень їхньої підготовки через відсутність умінь і навичок та/або дієвої системи їх незалежного оцінювання, радянську спадщину у сфері використання й оцінювання праці, якої країна досі не може позбутися в повному обсязі, невиправдане розгалуження мережі закладів професійної, фахової передвищої та вищої освіти, жорстку регуляторну політику і спротив багатьох стейкхолдерів інноваційним підходам та багато іншого), додаються нові, незрівнянно складніші та жорстокіші випробування через збройну агресію сусіднього диктаторського режиму. Серед таких викликів і випробувань для сфери раціональної підготовки кадрів та їх ефективного використання – падіння валового внутрішнього продукту, втрата робочої сили, робочих місць, зниження рівня життя від третини до половини довоєнних показників. Такі глобальні зсуви й потрясіння негативно вплинули також на функціонування та дієздатність провайдерів освітніх послуг. У цьому контексті проведення досліджень було зумовлене відсутністю офіційних статистичних даних – як через неможливість їх збору та агрегації з безпекових міркувань, так і через засекреченість багатьох позицій. Тому аналіз стану ринку праці й ринку кваліфікацій здійснювався у воєнний період на базі доступних джерел інформації, міжнародних, зарубіжних і вітчизняних публікацій відповідного спрямування, розрахунків попиту та пропозиції робочої сили в професійно-кваліфікаційному й регіональному розрізах за оперативними даними Державної служби зайнятості із застосуванням

авторської методики, проведенням глибинного соціологічного опитування та інтерв'ювання за типовими анкетами / опитувальниками серед провідних роботодавців України, представників провайдерів освітніх послуг, органів центральної й регіональної влади, соціальних партнерів національного та обласного рівнів тощо. Отримані результати стануть у пригоді учасникам Консорціуму Проекту при зіставленні окремих показників ринку праці та ринку освітніх послуг, передусім із показниками країн, що прийняли найбільшу частку біженців з України, тобто Німеччини й Польщі. Крім того, важливим для всіх буде ознайомлення з досвідом України стосовно оперативної та ефективної трансформації сфери зайнятості, ринку праці, ринку освітніх послуг і кваліфікацій у складних умовах, якими, крім збройної агресії, можуть бути природні чи техногенні катастрофи тощо.

1. АНАЛІЗ СТАНУ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ. ОГЛЯД ПРОФІЛЬНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

Процес формування вітчизняної системи кваліфікацій загалом і Національної рамки кваліфікацій зокрема розпочався у 2003 р., коли Україна подала заявку на приєднання до Болонського процесу. У рамках програми «Темпус» протягом 2004–2005 рр. було розроблено Методичні рекомендації з упровадження Європейської кредитної трансферно-накопичувальної системи (ЄКТС) в українських закладах вищої освіти (ЗВО). Останні розробили каталоги курсів, що містили результати навчання для кожної дисципліни. З 2009 р. ЄКТС є обов’язковою для всіх ЗВО¹.

У 2010–2011 рр. велася робота зі створення української Національної рамки кваліфікацій (НРК), аналогічної Європейській рамці кваліфікацій (ЄРК), передусім у частині охоплення всіх рівнів освіти й навчання, а також акценту на навчанні впродовж життя. Першу редакцію української НРК було затверджено Урядом у 2011 р. (остаточну прийнято в червні 2020 р.)², а згодом – і план її впровадження.

Після Революції гідності 2014 р. було підписано Угоду про асоціацію з ЄС, яка зміцнила політичні й економічні зв’язки між Україною та Євросоюзом. Угода та її дорожня карта – Порядок денний асоціації – зобов’язують обидві сторони, серед іншого, підтримувати розвиток функціональної НРК, що ґрунтується на європейському досвіді. Угода про асоціацію набрала чинності 2017 р., і відтоді ЄС став найважливішим торговельним партнером України.

¹ Про Методичні рекомендації щодо запровадження Європейської кредитно-трансферної системи та її ключових документів у вищих навчальних закладах : лист Міністерства освіти і науки України від 26.02.2010 № 1/9-119. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v_119290-10#Text.

² Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.

У 2014 р. було також прийнято Закон України «Про вищу освіту»³, який нормативно закріпив основні риси Європейського простору вищої освіти, зокрема такі найбільш значущі, як автономія закладів освіти, чотири рівні вищої освіти, скасування радянських ступенів (наприклад дипломів спеціаліста й молодшого спеціаліста), уведення освітніх рівнів доктора філософії / доктора мистецтв тощо. На основі Європейських стандартів і рекомендацій (ESG) було запроваджено нову систему забезпечення якості вищої освіти. Зокрема, у 2015 р. створено Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти⁴, покликане здійснювати зовнішнє забезпечення її якості із залученням представників груп зацікавлених сторін.

З 2019 р. в Україні в повному обсязі впроваджено сучасну систему зовнішнього забезпечення якості вищої освіти на основі ESG. Відтепер кожний стандарт вищої освіти має базуватися на компетентнісному підході. Розроблено новий перелік спеціальностей, що відповідає міжнародним стандартам і в який, шляхом визначення спільних результатів навчання, інтегровано попередні, зокрема застарілі, спеціальності. У 2013 р. упроваджено нові державні стандарти професійної (професійно-технічної) освіти для конкретних робітничих професій. Однак перехід до стандартів на компетентнісній основі на рівні всієї системи освіти відбувся тільки у 2021 р., після затвердження й запровадження Державного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти⁵ та Методичних рекомендацій з розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти⁶.

Після прийняття у 2017 р. Закону України «Про освіту»⁷ та реалізації реформи «Нова українська школа» започатковано перехід до 12-річної освіти й

³ Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>.

⁴ Про утворення Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 15.04.2015 № 244. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-2015-%D0%BF#Text>.

⁵ Про затвердження Державного стандарту професійної (професійно-технічної) освіти : постанова Кабінету Міністрів України від 20.10.2021 № 1077. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1077-2021-%D0%BF#Text>.

⁶ Про затвердження Методичних рекомендацій щодо розроблення стандартів професійної (професійно-технічної) освіти за компетентнісним підходом : наказ Міністерства освіти і науки України від 17.02.2021 № 216. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0216729-21#Text>.

⁷ Про освіту : Закон України від 05.09.2017 № 2145-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text>.

уведення компетентнісного підходу, завдяки чому зменшено кількість предметів і зроблено акцент на ключових компетентностях.

Наприкінці 2018 р. створено Національне агентство кваліфікацій (НАК) як інституцію, відповідальну в країні, крім іншого, за супровід НРК, зокрема з метою її гармонізації з аналогічними міжнародними документами, а також за супровід інформаційного забезпечення національної системи кваліфікацій тощо⁸.

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

З 2018 р. на основі професійних стандартів розроблюються відповідні освітні й освітньо-професійні програми на базі компетентнісного підходу. Станом на початок 2024 р. розроблено 350 сучасних професійних стандартів, і ця робота невпинно триває⁹.

З 2022 р. в Україні почали функціонувати перші кваліфікаційні центри, які присвоюють професійні кваліфікації, зокрема шляхом підтвердження результатів неформальної та інформальної освіти. На початок вересня 2024 р. у країні налічувалося 115 таких незалежних інституцій¹⁰.

Важливо, що з 2020 р. НРК повністю (за кількістю рівнів, структурою та змістом дескрипторів) стала відповідати структурі й змісту ЄРК.

Таким чином, НРК лише через 13 років після прийняття та запровадження стала дієвим інструментом, що рухає державні політики щодо освіти, професійної підготовки й навчання впродовж життя до національної системи кваліфікацій на основі результатів навчання та компетентностей. Але нові зміни ще не були застосовані до всієї національної системи кваліфікацій, не повністю

⁸ Деякі питання Національного агентства кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 05.12.2018 № 1029. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1029-2018-%D0%BF#Text>.

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

¹⁰ Відомості про кваліфікаційні центри / Національне агентство кваліфікацій. URL: <https://data.nqa.gov.ua/qualification-centers/>.

охопили кінцевих користувачів. Щоб досягти результатів, до реформ мають долучитися більше зацікавлених сторін і установ. Зокрема, потрібно активніше залучати викладачів, співробітників ЗВО, тренерів, оцінювачів, методистів, експертів із забезпечення якості та консультантів з профорієнтації, зокрема в Державній службі зайнятості. Це вимагатиме збільшення потенціалу, експериментування й керівництва, особливо якщо реформи збігаються з наданням ширшої автономії провайдерам освітніх послуг. Реєстр НРК слід заповнити стандартами освіти та всіма наявними в країні як професійними, так і освітніми кваліфікаціями. Нові кваліфікації можуть полегшити перехід до модульних навчальних планів та нових форм навчання, в яких головна увага приділяється активному навчанню.

На сьогодні в Україні є особлива потреба в розвитку професійних кваліфікацій для підтримки навчання дорослих і всіх охочих поза формальною освітою. Аналітики й відповідальні особи повинні точніше оцінити використання в країні професійних та освітніх кваліфікацій щодо можливостей навчання впродовж життя й навчання дорослих, включаючи шляхи від професійних до освітніх кваліфікацій і навпаки, а також можливість використання часткових кваліфікацій для накопичення досвіду навчання, що підтримує горизонтальну чи вертикальну прогресію.

Визнання результатів неформального та інформального навчання в Україні залишається вкрай обмеженим, проте цей досвід дуже важливий. Провайдерам освітніх послуг та роботодавцям варто приділяти більшу увагу частковим кваліфікаціям, оскільки вони можуть стати основою навчання впродовж усього життя й індивідуальних траєкторій навчання, насамперед у воєнний і повоєнний періоди. У цьому контексті важливо розглянути місце мікросертифікатів у НРК та реєстрі НРК.

Професійну орієнтацію та консультування й можливості навчання впродовж життя потрібно буде інтегрувати з національною системою кваліфікацій. Окрім того, є потреба в забезпеченні сумісності бази даних Реєстру кваліфікацій з іншими базами даних країни, включаючи Єдину державну

електронну базу з питань освіти (ЄДЕБО), та міжнародними базами даних, для того щоб зацікавлені сторони могли в повному обсязі й ефективно користуватися перевагами нових систем.

Також слід зазначити, що відповідно до встановлених регламентів і процедур Україна підготувала Звіт про самосертифікацію щодо відповідності Національної рамки кваліфікацій критеріям та процедурам Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти¹¹. Протягом 2022 р. підготовлено, а в 2023 р. оприлюднено Звіт про порівняння Європейської рамки кваліфікацій і української Національної рамки кваліфікацій¹². Цей документ складено для Єврокомісії учасниками порівняльного аналізу за підтримки Європейського фонду освіти.

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

Аналіз ринку праці та системи кваліфікацій України в умовах війни потребує комплексного підходу для подолання викликів, що серед іншого передбачає огляд профільної літератури з цієї проблематики.

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

Варто зауважити, що лівова частка результатів системних і масштабних профільних досліджень, які проводилися в Україні в довоєнний період за сприяння Світового банку, Європейського фонду освіти (ЄФО), Міжнародної організації праці (МОП), ПРООН, ЮНЕСКО та багатьох інших інституцій

¹¹ Звіт про самосертифікацію щодо відповідності Національної рамки кваліфікацій критеріям та процедурам Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти / М-во освіти і науки України. URL: <https://mon.gov.ua/static-objects/mon/sites/1/nrk/2021/11.10/Zvit.pro.samosertyfikatsiyu.NRK.10.11.pdf>.

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

(особливо у 2012–2021 рр.), на сьогодні здебільшого втратили свою актуальність та значущість. Війна привнесла глобальні й часто катастрофічні зміни, проблеми та виклики, що їх країна долатиме ще не одне десятиліття. Тому в ситуації постійних і незворотних подій у сфері підготовки кадрів та адаптації системи кваліфікацій у воєнний і повоєнний періоди знаковими стають публікації результатів адаптованих досліджень та рекомендацій. Серед останніх здобутків відповідного спрямування – інформаційні ресурси, розміщені на платформах ЄФО, МОП, Інституту професійних кваліфікацій, НАК, ДНУ «Інститут освітньої аналітики» та ін. Важливими для прийняття управлінських рішень у сфері регулювання ринку праці й національної системи кваліфікацій є результати таких наукових розвідок, як, наприклад, «Загальнодержавне вибіркове обстеження соціально-економічного стану домогосподарств України», проведене в II півріччі поточного року фахівцями Інституту демографії та проблем якості життя НАН України за сприяння широкого кола міжнародних партнерів; «Доповідь про якість вищої освіти в Україні, її відповідність завданням сталого інноваційного розвитку суспільства» за 2022 р., а потім за 2023 р., підготовлена Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО); платформа «Великі дані для аналізу ринку праці в Україні», що функціонує за підтримки ЄФО та його партнерів тощо.

Серед публікацій, присвячених питанням національного й регіональних ринків праці в умовах війни, слід передусім виділити допис «Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request»¹³, що містить аналіз та прогноз потреб українського ринку праці, обґрунтування регіонального запиту на навчання тощо. Результати дослідження слугують регіональним керівникам підґрунтям для прийняття рішень щодо фінансування навчання з урахуванням повноважень регіональних органів влади й особливостей аналітики та прогнозів ринку праці в Україні. У

¹³ Hrynkevych O., Levytska O., Baranyak I. Human resources for regional development in Ukraine: A roadmap for forecasting and determining a regional training request. *Regional Science Policy and Practice*. 2023. Vol. 15, Iss. 1. P. 95-108. DOI: <https://doi.org/10.1111/rsp3.12625>.

статті «Роботодавці масово звільнятимуть українців»¹⁴, опублікованій на «БізнесUA», також надано короткостроковий прогноз ринку праці в Україні у воєнний період, який передбачає, що лівова частка підприємств більшості видів економічної діяльності зорієнтовані на збереження трудового потенціалу, а серед тих, хто скорочуватиме штати, домінують представники галузі будівництва й промисловості, що є закономірним в умовах постійних загроз і руйнації об'єктів інфраструктури та будівель.

Державна служба зайнятості України щорічно, зокрема у 2022 і 2023 рр., готує інформацію про стан ринку праці в Україні на основі статистичних звітів роботодавців. Так, протягом 2023 р. роботодавці повідомили центри зайнятості про те, що найбільш затребуваними кадрами в галузевому розрізі були представники робітничих професій і технічні працівники підприємств переробної промисловості, оптової та роздрібної торгівлі; сфери освіти й сільського господарства.

Аналітики приділяють значну увагу також огляду правових та інституційних змін на ринку праці й у системі кваліфікацій України, спричинених збройною агресією рф. Так, у статті С. М. Нільсен¹⁵ зазначається, що російська агресія підірвала український ринок праці, посиливши вже наявні проблеми. Виник високий попит на кваліфікованих працівників, особливо на такі трудомісткі професії, як слюсарі, електрики, водії, трактористи, продавці, кухарі, двірники, прибиральники, бухгалтери, вихователі та медичні сестри / брати. Водночас спостерігається конкуренція у фінансовому й страховому секторах, де на одну вакансію претендують 24 фахівці. В аналітичній статті «The labour market in Ukraine: Rebuild better»¹⁶ зроблено висновок, що відбудова України потребуватиме надзвичайних заходів, спрямованих на усунення наслідків війни, а також структурних реформ, які розв'язуватимуть політичні та економічні

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

¹⁵ Нільсен С. М. Ключові зміни політики в галузі освіти, навчання та зайнятості – Україна 2023. URL: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2024-01/Country%20Fiche_Ukraine_2023_UKR_web.pdf.

¹⁶ Anastasia G., Boeri T., Kudlyak M., Zholud O. The labour market in Ukraine: Rebuild better. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/labour-market-ukraine-rebuild-better>.

проблеми. У цій підбірці пропонується чотиристороння стратегія реструктуризації ринку праці країни, що передбачає: 1) корекційну освіту для студентів, позбавлених років навчання, й перепідготовку для дорослих, які втратили роботу; 2) збільшення участі жінок і молоді в робочій силі; 3) захист вразливих груп (ветеранів, працівників похилого віку та інвалідів); 4) сприяння поверненню ідей, якщо не людей, шляхом підтримки контакту мігрантів, що залишаються за кордоном, зі своєю рідною країною.

Публікація МОП «The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments»¹⁷ містить початкову оцінку впливу кризи в Україні на вітчизняний і світовий ринки праці. Розроблено спеціальну методологію оцінки робочої сили, економічного стану в Україні, а також впливу кризи на її ринок праці. За оцінками МОП, за час війни в Україні було втрачено близько 30 % зайнятості порівняно з довоєнним періодом, що становить 4,8 млн робочих місць. У разі подальшої ескалації військових дій втрати робочих місць зростуть до 7 млн осіб, або 43,5 %. Крім того, за оцінками експертів, в сусідніх країнах налічується 5,23 млн українських біженців. Близько 1,2 млн осіб із них працювали до початку збройної агресії. Дві третини з них мають вищу освіту, а 49 % були зайняті у висококваліфікованих професіях. Більшість біженців – це жінки з дітьми.

У звіті Єврокомісії «Ukraine 2023 Report» описано загальний соціально-економічний стан розвитку України, зокрема міграційну політику та ринок праці¹⁸. У статті «Ринки праці під час війни: дані з онлайн-оголошень про роботу»¹⁹ розглядаються коротко- й середньострокові наслідки поточної російсько-української війни для українського ринку праці. Зазначається, що з лютого 2022 р. в Україні зріс попит на м'які й аналітичні навички. У статті

¹⁷ The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments / ILO Brief. 2022. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844295.pdf.

¹⁸ Ukraine 2023 Report / European Commission. Brussels, 8.11.2023 SWD(2023) 699 final. URL: https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/system/files/2023-11/SWD_2023_699%20Ukraine%20report.pdf.

¹⁹ Фам Т., Талавера О., Бу Ч. Ринки праці під час війни: про що свідчать онлайн-оголошення про роботу. *Вокс Україна*. 2023. URL: <https://voxukraine.org/rynky-pratsi-pid-chas-vijny-pro-shho-svidchat-onlajn-ogoloshennya-pro-robotu>.

«Відбудова України: принципи та політики»²⁰ наведено аналіз впливу війни на український ринок праці та пропозиції щодо концепції його відновлення.

Багато досліджень і публікацій присвячено оцінці впливу вимушеної міграції з України на ринок праці європейських країн і напрямам удосконалення міграційної політики ЄС. Згідно з офіційними статистичними даними, найбільше біженців з України прийняли Німеччина та Польща (1,3 млн і 0,9 млн осіб відповідно), тому й для науковців актуалізувалася тема впливу мігрантів з України на ринок праці саме цих країн. Аналітичний звіт «Війна і міграція: нещодавній приплив мігрантів з України до Польщі та можливі сценарії на майбутнє»²¹ став однією з перших спроб визначити можливу майбутню кількість вимушених мігрантів з України в Польщі. Було наведено різні сценарії розвитку подій та оцінено вплив різних чинників на демографічну структуру біженців з України до Польщі.

У статті «Біженці з України на польському ринку праці: спроба оцінити інтеграцію та вплив припливу біженців у короткостроковій перспективі»²² досліджено просторовий розподіл українських біженців, фактори, що визначають їхнє рішення про місце поселення, їхню професійну ситуацію після прибуття до Польщі й нарешті короткострокові наслідки міграційної хвилі на польському ринку праці. Дослідження охоплює період між лютим і квітнем 2022 р., тобто саме початок активної фази збройної агресії та найскладніший період прийняття потоків біженців і надання їм соціального захисту .

Автори статті «Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements»²³ вивчали зміни попиту на робочу силу для вимушених мігрантів і тих, хто залишається в Польщі. Вони проаналізували попит на робочу силу з українських заробітчан у Польщі та середній розмір їхньої заробітної плати до

²⁰ Anastasia G., Boeri T., Kudlyak M., Zholud O. IZA Policy Paper No. 196: The Labor Market in Ukraine: Rebuild Better. URL: <https://www.iza.org/de/publications/pp/196/the-labor-market-in-ukraine-rebuild-better>.

²¹ Duszczak M., Kaczmarczyk P. War and migration: the recent influx from Ukraine into Poland and possible scenarios for the future. URL: https://www.migracje.uw.edu.pl/wp-content/uploads/2022/04/Spotlight-APRIL-2022.pdf?utm_source=miragenews&utm_medium=miragenews&utm_campaign=news.

²² Gromadzki J., Lewandowski P. Refugees from Ukraine on the Polish labour market. *Ubezpieczenia Społeczne*. 2022. Vol. 155, No. 4. P. 29-40. DOI: <https://doi.org/10.5604/01.3001.0016.2353>.

²³ Pham T., Talavera O., Wu Z. Labor markets during war time: Evidence from online job advertisements. *Journal of Comparative Economics*. 2023. Vol. 51, Iss. 4. P. 1316-1333. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jce.2023.06.002>.

лютого 2022 р. і ті самі показники для українців-біженців після початку російсько-української війни, а також розглянули її коротко- й середньостроковий вплив на зайнятість українських працівників за кордоном. У статті «Economic Migration and the European Labour Market»²⁴ зроблено низку висновків щодо проблеми нелегальної міграції. На думку авторів, найбільш очевидним засобом розв'язання проблем нинішньої системи є прийняття неминучої інтеграції Європи у світовий ринок праці та рух до вільної міграції й відкритих кордонів.

У статті польських дослідників «Wojna w Ukrainie zmieniła rynek pracy»²⁵ окреслено проблеми українських біженців на польському ринку праці. У статті «Comparing prewar and forced Ukrainian migrants in Poland: Challenges for the labour market and prospects for integration»²⁶ обґрунтовуються заходи, необхідні для поліпшення економічної інтеграції українських мігрантів у Польщі. У статті проаналізовано результати опитування 2022 р. як вимушено переміщених, так і довоєнних українських мігрантів. Хоча 66 % респондентів мали повну вищу освіту, тільки 30 % із них володіли польською мовою. Автори рекомендують стратегії надання мовної освіти разом із рішеннями, які дадуть змогу цій групі зайняти місце на ринку праці та іншим чином підтримають їх інтеграцію.

У статті «Внесок імміграції з України в економічне зростання Польщі»²⁷ оцінено фактичну чисельність мігрантів, а також результати опитувань щодо характеристик мігрантів, зібрані в чотирьох польських містах, для визначення ефективної пропозиції праці українських іммігрантів з точки зору відпрацьованого часу, скоригованого на продуктивність праці.

²⁴ Harris N. Economic Migration and the European Labour Market / European Policy Centre. 2023. URL: <https://www.epc.eu/en/Publications/Economic-Migration-and-the-European-Labour-Market~22a718>.

²⁵ Kucharczyk K. Wojna w Ukrainie zmieniła rynek pracy. 2023. URL: <https://www.rp.pl/analizy-rzeczpospolitej/art38246521-wojna-w-ukrainie-zmieni-la-rynek-pracy>.

²⁶ Kubiciel-Lodzińska S., Golebiowska K., Pachocka M., Dąbrowska A. Comparing pre-war and forced Ukrainian migrants in Poland: Challenges for the labour market and prospects for integration. *International Migration*. 2024. Vol. 62, Iss. 1. P. 236-251. DOI: <https://doi.org/10.1111/imig.13213>.

²⁷ Strzelecki P., Growiec J., Wyszyński R. The contribution of immigration from Ukraine to economic growth in Poland. *Review of World Economics*. 2022. Vol. 158. P. 365-399. DOI: <https://doi.org/10.1007/s10290-021-00437-y>.

У статті «Displacement, integration, and return: What remote work possibilities for Ukrainians?»²⁸ зазначено: оскільки війна триває, інтеграція стає дедалі гострішою проблемою для приймаючих країн. Ураховуючи бажання багатьох українців повернутися додому, бажання українського уряду, щоб вони це зробили, і тимчасовий характер більшості поточних схем захисту, просуваються підходи «подвійного наміру» для підтримки інтеграції осіб, які залишилися за межами України, й реінтеграції тих, хто хоче повернутися. Віддалена робота може підтримувати такі подвійні наміри. Приймаючі країни можуть підтримати українських дистанційних працівників, включивши дистанційну роботу в міграційну та інтеграційну політику й визнавши транснаціональний характер такої зайнятості (наприклад, за рахунок полегшення перенесення пільг, ефективних правил щодо подвійного оподаткування та роботи зі зменшення ізоляції). В умовах невизначеності віддалена робота може надати окремим біженцям цінної гнучкості.

У публікації «Чому Заходу потрібна Україна та її ІТ-компанії»²⁹ зазначено, що в Європі спостерігається величезний дефіцит ІТ-спеціалістів. За даними опитування цифрової асоціації Bitkom, лише в Німеччині у 2022 р. не вдалося заповнити 137 000 ІТ-вакансій. Тому багато компаній дедалі більше покладаються на співпрацю з українськими ІТ-провайдерами – або безпосередньо з українськими ІТ-компаніями, або опосередковано через українських постачальників ІТ-послуг. Українська ІТ-індустрія має потужний потенціал. Велику роль у цьому відіграє вітчизняна система освіти, що випускає багато висококваліфікованих фахівців. Математична освіта в університетах є відмінною, й чимало студентів зацікавлені в роботі у сфері ІТ-індустрії через брак інших цікавих перспектив працевлаштування. До початку війни чисельність ІТ-спеціалістів в Україні неухильно зростала, сягнувши 285 000 осіб. Попри війну та внутрішні труднощі вітчизняний ІТ-сектор продовжує розвиватися й

²⁸ Katsiaficas C., Segeš Frelak J., Castelanelli C. Displacement, integration, and return: What remote work possibilities for Ukrainians? / International Centre for Migration Policy Development. 2023. URL: <https://reliefweb.int/report/ukraine/displacement-integration-and-return-what-remote-work-possibilities-ukrainians>.

²⁹ Schnitzer M. Why the West needs Ukraine and its IT business? / VoxEU/CERP Debate. 2023. URL: <https://cepr.org/voxeu/columns/why-west-needs-ukraine-and-its-it-business>.

залишатися конкурентоспроможним. Важливо підтримувати українських ІТ-спеціалістів і стартапи, оскільки вони можуть не тільки забезпечити економічний розвиток України, а й зробити вагомий внесок у безпеку та економічний розвиток інших країн.

В іншому аналітичному звіті Міжнародної організації міграції³⁰ увага фокусується на українських респондентах працездатного віку, які мають намір оселитись або вже оселилися в європейських країнах. Відзначається їх висока економічна активність: біженці працездатного віку (18–64 роки), що мають намір залишитися в країні переміщення, у середньому демонструють високий рівень економічної активності (66 %), тобто лише трохи нижчий за той, який вони мали в Україні до переміщення (70 %).

У статті «Довгостроковий погляд на потоки біженців з України: війна, небезпека та міграція»³¹ за допомогою конфліктної моделі міграції розглядається виїзд мігрантів з України через вторгнення рф.

Стаття «Війна в Україні: наслідки для управління міграцією та інтеграцією біженців»³² висвітлює важливі аспекти війни в Україні в контексті управління міграцією біженців та їх інтеграцією в Німеччині. Наголошується, що загальний масштаб міграції біженців до Європи є безпрецедентним із часів Другої світової війни; високий ступінь невизначеності щодо результатів війни та можливостей повернення українців назад створює перешкоди для інвестицій в інтеграцію, як і надзвичайно висока частка жінок, зайнятих доглядом за дітьми.

Автори дослідження «Російсько-українська війна: короткострокові наслідки енергетичної кризи для виробництва та ринку праці»³³ також вивчали вплив війни в Україні на виробництво й ринок праці Німеччини.

³⁰ Access to Labour Markets and Employment in Europe for Refugees from Ukraine (Jan-Mar 2023) / International Organization for Migration. 2023. URL: <https://dtm.iom.int/reports/ukraine-response-regional-quarterly-overview-access-labour-markets-and-employment-europe>.

³¹ Teke Lloyd A., Sirkeci I. A Long-Term View of Refugee Flows from Ukraine: War, Insecurities, and Migration. *Migration Letters*. 2022. Vol. 19, No. 4. P. 523-535. DOI: <https://doi.org/10.33182/ml.v19i4.2313>.

³² Brücker H. War in the Ukraine: Consequences for the Governance of Refugee Migration and Integration. *CESifo Forum*. 2022. Vol. 23. P. 41-48. URL: <https://www.cesifo.org/DocDL/CESifo-Forum-2022-4-bruecker-ukrainian-refugee-crisis-july.pdf>.

³³ Hutter C., Weber E. Russia-Ukraine war: Short-run production and labour market effects of the energy crisis. (IAB-Discussion Paper 10/2022), Nürnberg, 18 p. DOI: <https://doi.org/10.48720/IAB.DP.2210>.

Аналітичний звіт «Біженці з України в Литві та литовський ринок праці: попередня оцінка»³⁴ присвячено впливу прибуття біженців з України на ринок праці в Литві. Описано картину припливу біженців до Литви, проаналізовано перші наслідки для литовського ринку праці з використанням офіційних даних, а також окреслено можливі зміни на ньому в майбутньому.

Звіт «Що ми знаємо про навички та перші результати на ринку праці біженців з України»³⁵ містить аналіз поведінки українських біженців на ринку праці приймаючих країн. Зокрема, зазначено, що інтеграція українських біженців на ринку праці відбувалася швидше порівняно з іншими групами біженців. Утім, незважаючи на порівняно швидкий вихід на ринок праці, нинішня структура зайнятості новоприбулих мігрантів з України принаймні частково відображає доступні їм мережі, а не їхні реальні профілі навичок. Оскільки чимало перших працевлаштувань були зосереджені на робочих місцях із низькою кваліфікацією, невідповідність навичок у цьому середовищі є досить поширеною. Також більш імовірною для українських біженців є неповна зайнятість через обов'язки з догляду за дітьми. Враховуючи високий формальний рівень кваліфікації, особливо актуальними є питання трансферу навичок та оцінювання кваліфікацій приймаючою країною. Декілька країн удосконалили свої системи визнання, у т. ч. завдяки кращій інформаційно-роз'яснювальній. Крім того, вони полегшили доступ до регульованих професій, спростивши процедури визнання або скасувавши специфічні професійні вимоги, зокрема в секторі охорони здоров'я.

Автори аналітичного звіту «Вплив припливу українських біженців на робочу силу в єврозоні»³⁶ спробували передбачити довгостроковий вплив українських біженців на заповнення робочих місць. За всіма припущеннями,

³⁴ Deimantas V. J., Sanliturk A. E. Refugees from Ukraine in Lithuania and the Lithuanian labour market: A preliminary assessment / International Organization for Migration. 2023. URL: <https://publications.iom.int/books/mrs-no-76-refugees-ukraine-lithuania-and-lithuanian-labour-market-preliminary-assessment>.

³⁵ What we know about the skills and early labour market outcomes of refugees from Ukraine / OECD. 2023. DOI: <https://doi.org/10.1787/c7e694aa-en>.

³⁶ Botelho V. The impact of the influx of Ukrainian refugees on the euro area labour force. *ECB Economic Bulletin*. 2022. Iss. 4. URL: https://www.ecb.europa.eu/pub/economic-bulletin/focus/2022/html/ecb.ebbox202204_03~c9ddc08308.en.html.

закриті розрахунки вказують на збільшення робочої сили в євроні в середньостроковій перспективі на 0,2–0,8 %, або на 0,3–1,3 млн осіб, унаслідок кризи, спричиненої напливом біженців з України. В іншому аналітичному звіті, що має назву «Потенційний внесок українських біженців у формування робочої сили в європейських приймаючих країнах»³⁷, розглядається розподіл українських біженців в європейських країнах та їхні демографічні характеристики.

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

- Вітчизняними й зарубіжними науковцями та аналітиками в цілому приділяється велика увага дослідженням розвитку українського та європейського ринків праці в умовах збройної агресії РФ, а також проблемам працевлаштування біженців від війни.

- Поряд із цим відсутність достовірної практики статистичних спостережень українського ринку праці, обсягів і напрямів вітчизняних трудових мігрантів ще в довоєнний період унеможливорює оперативні й об'єктивні дослідження цих питань в умовах воєнного стану, коли збір більшості даних та їх оприлюднення є вельми проблематичними.

- Національна система кваліфікацій України за теперішніх умов загалом зберегла свою інституціональну, законодавчо-нормативну та матеріальну базу, а за окремими напрямками навіть досить активно формується чи реформується (ідеться про розроблення професійних стандартів, створення кваліфікаційних центрів, спрощення процедур оцінювання, визнання й присвоєння професійних кваліфікацій тощо).

- Найбільших втрат від війни НСК зазнала у сфері підготовки кадрів на виробництві, адже близько третини великих підприємств частково або повністю згорнули свою діяльність, були переміщені чи перепрофільовані, що призвело до істотного скорочення підготовки таких кадрів.

³⁷ The potential contribution of Ukrainian refugees to the labour force in European host countries / OECD. 2022. URL: <https://www.oecd.org/ukraine-hub/policy-responses/the-potential-contribution-of-ukrainian-refugees-to-the-labour-force-in-european-host-countries-e88a6a55/>.

- Заклади вищої освіти втратили велику частину свого потенціалу через вплив потенційних абітурієнтів і викладачів. Так, станом на 1 серпня 2024 р. чисельність охочих здобувати вищу освіту в Україні скоротилася майже на третину порівняно з довоєнним 2021 р.

- Спостерігається зниження кількісно-якісних показників діяльності закладів освіти, зокрема у сфері підготовки кадрів для ринку праці за професійними кваліфікаціями, унаслідок втрати частиною з них матеріально-технічної бази, контингенту та педагогічних, науково-педагогічних працівників. Так, станом на 1 серпня 2024 р. через збройну агресію було переміщено 94 коледжі, 29 університетів (з урахуванням першої хвилі переміщення починаючи із середини 2014 р.), 2 інститути післядипломної педагогічної освіти та 64 їхніх відокремлених структурних підрозділи. Упродовж активної воєнної фази зруйновано 365 і пошкоджено 3 428 закладів освіти, причому серед зруйнованих – 10 закладів професійної (професійно-технічної) освіти, 7 закладів фахової передвищої освіти, 1 заклад вищої освіти, а серед пошкоджених – 161 заклад професійної (професійно-технічної) освіти, 162 заклади фахової передвищої освіти та 112 закладів вищої освіти³⁸.

³⁸ Мапа, що відображає інформацію про кількість пошкоджених і зруйнованих закладів освіти. URL: <https://saveschools.in.ua/>.

2. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ, ЗОКРЕМА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

2.1. Демографія. Біженці та переміщені особи у воєнний період

Негативні демографічні зміни в Україні окреслилися ще на початку 90-х років ХХ ст. За даними Державної служби статистики, населення України скоротилося більш ніж на 10 млн осіб, з 51 838,5 тис. у 1990 р. до 41 588,4 тис. осіб у 2021 р. Широкомасштабна збройна агресія рф проти України тільки поглибила демографічну кризу. Реальні втрати населення України порівняно з 2021 р. ще не підраховано, але вони колосальні та можуть сягати його чверті (у разі неповернення більш як половини біженців і окупованих територій).

Варто зауважити, що вплив кваліфікованої робочої сили за кордон триває також із початку 1990-х (після розпаду СРСР). Цей показник істотно зріс після 2014 р., із початком гібридної війни з рф, а також з уведенням безвізового режиму з країнами ЄС у 2017 р. 24 лютого 2022 р. розпочалася масова міграція населення. Так, за даними Міжнародної організації з міграції, наразі 3,7 млн українців є внутрішньо переміщеними, а 6,5 млн осіб перебувають за кордоном, переважно як біженці³⁹. За даними Європейської служби статистики, станом на січень 2024 р. найбільше українських біженців в Європі перебувають у Німеччині (30 %) і Польщі (22 %)⁴⁰.

На початку повномасштабної війни у 2022 р. стрімко зросло безробіття через руйнування та масштабне переміщення населення з територій, на яких велись активні бойові дії. Того року економіка України фактично була паралізована. Проте у 2023 р. уже спостерігалось пожвавлення економічної активності. Поряд з активізацією бізнесу, безробіття в Україні набуло ознак структурного, посилюючи диспропорції на ринку праці. Тобто кваліфікації,

³⁹ Дані та ресурси / Міжнародна організація з міграції. URL: <https://ukraine.iom.int/uk/dani-ta-resursy>.

⁴⁰ Eurostat : вебсайт. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>.

пропоновані працівниками, значною мірою не відповідають потребам роботодавців. Наприклад, якщо працівники металургійних комбінатів переїхали на захід України, то вони не можуть знайти там роботу за професією, оскільки там просто немає такого виробництва.

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

Через вторгнення росії в Україну економіка останньої зазнала катастрофічних втрат. За оцінками Міністерства економіки України, падіння ВВП лише за 2022 р. становило 29,2 %. Великих втрат зазнали такі сектори національної економіки, як металургія, сільське господарство, енергетика та ін. Водночас починаючи з 2023 р. економіка України почала перелаштовуватись і адаптуватися до умов війни. За підсумками 2023 р., зафіксовано зростання ВВП на рівні 5 %. Висхідна динаміка ВВП спостерігалася й у 2024 р. Хоча економіка поступово адаптується до нових умов функціонування, безробіття в Україні залишається високим. Станом на 1 січня 2024 р. загальна кількість безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, становила 96,1 тис. осіб (понад 40 % із них мають вищу освіту), вакансій – 40,2 тис.⁴¹.

У міру поглиблення дисбалансу, що утворився на ринку праці, проблема використання робочої сили стає дедалі актуальнішою. Таким чином, важливим аспектом інтеграції внутрішньо переміщених осіб (ВПО) є забезпечення доступу до програм перепідготовки та підвищення кваліфікації. Це дасть можливість таким громадянам адаптувати свої вміння й навички до потреб ринку праці та знайти нові можливості для працевлаштування. Інтеграція ВПО в трудову діяльність сприятиме розвитку регіонів, куди вони переїхали. Це вимагає інвестицій у місцеву інфраструктуру та створення нових робочих місць, що також позитивно впливатиме на економіку цих регіонів у цілому.

⁴¹ Державна служба зайнятості : офіц. вебсайт. URL: <https://www.dcz.gov.ua/analitics/view>.

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

2.2. Трудова міграція

Вторгнення агресора в Україну істотно вплинуло на процеси трудової міграції як усередині країни, так і за її межами. За період 2022–2024 рр. чисельність українців, що виїхали за кордон, різко зросла, зокрема до країн ЄС (Польщі, Німеччини, Чехії, Італії, Іспанії та ін.). Певна частка громадян із різних причин емігрували до країни-агресора. У низці країн ЄС було прийнято спеціальні програми для підтримки українських біженців, що полегшило їм доступ до ринку праці.

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

Загалом українці, що отримали в ЄС статус тимчасового захисту, зазвичай мають вільний доступ до ринку праці більшості країн. Однак фактично кожна держава висуває власні вимоги до майбутніх працівників. За оцінками Інституту дослідження ринку праці та професій у Нюрнберзі, лише 27 % біженців з України

станом на початок 2024 р. мали роботу в Німеччині. За рівнем працевлаштування українських біженців на сьогодні лідирують Литва (57 %), Данія (53 %) і Польща (48 %). Ці країни демонструють високі показники зайнятості завдяки великому попиту на низькокваліфіковану робочу силу, де мовні та інші вимоги є менш жорсткими. Фінляндія, Норвегія, Румунія й Іспанія мають найнижчі показники працевлаштування українських біженців – менше ніж 20 %. Проте, як зазначають експерти, це може бути пов'язано зі складнішою економічною ситуацією та високим рівнем безробіття в цих країнах, що ускладнює інтеграцію новоприбулих у ринок праці⁴².

Аналітики також зауважують, що приплив робочої сили з України до держав ЄС є позитивним явищем і засобом послаблення напруженості на ринку праці країн єврозони. Однак високий рівень невизначеності навколо майбутнього перебігу війни не дає змоги точніше оцінити кінцевий вплив трудових мігрантів з України на ринок праці ЄС.

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

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

Основними викликами при працевлаштуванні ВПО є: невідповідність навичок потребам місцевих роботодавців (більшість ВПО переїхали зі східних, індустріально розвинених регіонів на території, де здебільшого немає виробництв, які відповідали б їхнім кваліфікаціям та досвіду); демотивуючі

⁴² У яких країнах найбільше працевлаштованих українських біженців у 2024 році? *Visit Ukraine Today* : вебсайт. URL: <https://visitukraine.today/uk/blog/4383/which-countries-have-the-highest-number-of-employed-ukrainian-refugees-in-2024#krayini-z-nainizcim-rivnem-pracevlstavannya>.

чинники в пошуку роботи (можливість тривалий час отримувати соціальні виплати й безкоштовне житло); упереджене ставлення роботодавців (шукачі роботи іноді стикаються з небажанням роботодавців наймати ВПО, зокрема через побоювання швидкого звільнення у зв'язку з повторним переїздом чи поверненням до рідного регіону); брак потрібних документів (під час втечі від обстрілів або з окупації не всі ВПО змогли зібрати документи) та інші проблеми, які потребують розв'язання з боку держави.

На сьогодні заходи державної політики в період збройної агресії спрямовані на забезпечення гнучкості у сфері праці та зайнятості, що проявляється в поступових позитивних змінах. Так, у 2023 р. удосконалено механізм компенсації для роботодавців за наймання безробітних ВПО та створення нових робочих місць для них у малих і мікропідприємствах. За рік за програмою компенсації працевлаштовано 5 тис. безробітних. Роботодавцям до кінця 2023 р. було компенсовано витрати на оплату праці при працевлаштуванні 14 тис. ВПО. У рамках проєкту «єРобота» у квітні 2023 р. запроваджено грантову програму на створення або розвиток власного бізнесу учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни та членам їхніх сімей. У 2023 р. було ухвалено позитивні рішення щодо надання грантів 226 отримувачам, якими передбачено створення 463 нових робочих місця тощо.

2.3. Освіта та навчання

Заклади освіти відіграють ключову роль у набутті майбутніми працівниками відповідних навичок. Рівень підготовки в закладах професійної (професійно-технічної) освіти, фахової передвищої освіти та вищої освіти, а також відповідність навичок, набутих випускниками, вимогам ринку праці мають велике значення для забезпечення зростання зайнятості й економічного розвитку загалом. У сучасних умовах українська система освіти зазнає суттєвих змін, що відображаються на структурі пропозиції випускників за рівнями

здобутої освіти й кваліфікації. Аналіз тенденцій розвитку освіти в Україні впродовж останніх років дає змогу виокремити певні тенденції:

Популярність вищої освіти. Україна й надалі демонструє високий рівень зацікавленості у вищій освіті, результатом чого є значна чисельність випускників із бакалаврським і магістерським ступенями. Це пояснюється як традиційно великою соціальною роллю вищої освіти, так і збільшенням кількості освітніх програм, пропонованих університетами.

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

Зростання й розвиток дистанційної та онлайн-освіти. Дистанційне та онлайн-навчання стали невід'ємною частиною освітнього процесу в Україні, що зумовлено розвитком технологій і певними подіями, як-от пандемія COVID-19 та воєнний стан. Вказані формати освіти й зараз дають можливість учням і студентам із різних регіонів мати доступ до якісної освіти. Використання цифрових освітніх платформ, таких як Moodle, Google Classroom, та інших інструментів сприяє гнучкості навчання й підвищенню його ефективності.

Переорієнтація на STEM-освіту. Відчутний дефіцит фахівців інженерних спеціальностей зумовив посилення уваги до STEM-освіти (наука, технології, інженерія, математика). Випускники за цими програмами користуються високим попитом на ринку праці через зростання ролі технологій у більшості галузей економіки.

Скорочення чисельності випускників гуманітарних спеціальностей. Порівняно з попередніми роками, зменшується число випускників гуманітарних спеціальностей. Це пов'язано з тим, що ринок праці менше потребує фахівців у цій сфері, що спонукає абітурієнтів обирати доступ до більш затребуваних видів професійної діяльності.

Професійна орієнтація та гнучкість програм. Сучасний ринок праці вимагає гнучких навичок, здатності швидко адаптуватися до нових умов і

швидкого освоєння нових професій. Це спонукає заклади освіти адаптувати навчальні / освітні програми та вводити курси, спрямовані на розвиток критичного мислення, креативності й цифрової грамотності. Дедалі більше закладів освіти впроваджують курси та програми з підприємництва, щоб стимулювати студентів до створення власних стартапів і проєктів.

Посилення співпраці з роботодавцями. Як заклади вищої освіти, так і заклади професійної (професійно-технічної) освіти (ЗП(ПТ)О) активніше співпрацюють із компаніями, щоб забезпечити учнів / студентів стажуванням, виробничою практикою й реальним досвідом роботи. Це сприяє підвищенню рівня готовності випускників до виходу на ринок праці. Роботодавці дедалі частіше беруть участь у розробленні навчальних програм, що дає змогу створювати курси, які відповідають реальним потребам ринку праці.

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

Відповідність освітніх програм вимогам ринку праці в Україні є складним питанням, яке залежить від багатьох факторів. Загалом ситуацію можна охарактеризувати певними позитивними змінами, що підтверджується оновленням освітніх / навчальних програм, посиленням співпраці з бізнесом, зростанням ролі інформаційних і цифрових технологій, посиленням інтеграції в європейський освітній простір тощо. Серед негативних тенденцій залишається наявність застарілих освітніх програм, що не завжди відповідають сучасним вимогам ринку праці, брак практичних навичок, регіональний дисбаланс та ін. Тож, хоча в Україні спостерігаються позитивні зміни в частині адаптації освітніх програм до вимог ринку праці, є ще багато того, над чим треба працювати.

До ключових стратегій ЗП(ПТ)О та ЗВО, що пов'язані із задоволенням потреб у навичках на ринку праці, можна віднести такі: 1) стратегію адаптації освітніх програм до потреб ринку праці; 2) стратегію стимулювання дуальної освіти; 3) стратегію розвитку безперервної освіти та підвищення кваліфікації; 4) стратегію підтримки підприємництва та інновацій.

Стратегія адаптації освітніх програм до потреб ринку праці. Адаптація освітніх програм ЗВО та ЗП(ПТ)О до потреб ринку праці є важливим елементом забезпечення якості освіти й конкурентоспроможності випускників. Відповідна стратегія містить такі ключові елементи:

- ✓ аналіз ринку праці, що включає моніторинг та аналіз потреб ринку праці; регулярний збір даних про вимоги роботодавців; вивчення тенденцій розвитку галузей і прогнозування змін на ринку праці; встановлення партнерських відносин із роботодавцями для отримання актуальної інформації про вимоги до фахівців; використання аналітичних інструментів, зокрема платформи великих даних (big data), для аналізу попиту на конкретні професії тощо;

- ✓ співпраця з роботодавцями та іншими стейкхолдерами, що включає формування дорадчих рад із представників бізнесу, промисловості, громадських організацій, державних установ для регулярного перегляду освітніх програм; організацію стажувань і практик на підприємствах; спільне з роботодавцями розроблення навчальних програм та курсів;

- ✓ адаптація освітніх програм, що передбачає оновлення навчальних планів; внесення змін до таких планів з урахуванням сучасних вимог до професійних компетенцій; розроблення нових дисциплін і курсів, що відповідають запитам ринку праці; використання сучасних освітніх технологій; упровадження онлайн-курсів, модульного навчання, симуляцій та інтерактивних методів навчання; залучення фахівців-практиків для проведення лекцій і майстер-класів; безперервне підвищення кваліфікації викладачів; організацію курсів підвищення кваліфікації для викладачів із метою оволодіння ними новими технологіями й методиками викладання; обмін досвідом між закладами освіти;

✓ запровадження системи якості освіти, що передбачає регулярне проходження акредитації освітніх програм; упровадження системи сертифікації компетенцій студентів; проведення опитувань випускників і роботодавців щодо якості підготовки фахівців; використання зворотного зв'язку для вдосконалення освітніх програм;

✓ гнучкість освітніх програм, яка включає запровадження модульного принципу побудови програм, що дає змогу студентам обирати окремі модулі відповідно до їхніх професійних інтересів; збільшення кількості вибірових дисциплін; розроблення індивідуальних навчальних планів для студентів; підтримку студентів у формуванні власних освітніх траєкторій.

Стратегія стимулювання дуальної освіти. Дуальна система освіти поєднує теоретичне навчання з практичною підготовкою на робочому місці. Цей підхід дає можливість учням / студентам набувати реальний досвід роботи, що підвищує їх конкурентоспроможність на ринку праці. Стратегія стимулювання дуальної освіти містить такі ключові елементи:

- партнерство з бізнесом, зокрема впровадження практичних модулів, розроблених спільно з роботодавцями; залучення учнів / студентів до реальних проєктів підприємств;

- тісна співпраця та підтримка з боку держави й органів місцевого самоврядування, зокрема інституційно-правова підтримка; ініціювання внесення відповідних змін до законодавства для сприяння розвитку дуальної освіти; надання податкових пільг підприємствам, що беруть участь у дуальних програмах; запровадження грантів і субсидій для ЗВО, ЗППТО й підприємств, які впроваджують дуальні програми;

- розроблення освітніх програм та навчальних планів відповідно до потреб розвитку дуальної освіти; співпраця з роботодавцями для оновлення навчальних програм відповідно до сучасних вимог ринку праці; залучення профільних керівників, професіоналів та інших працівників компаній до викладання; уведення модульної системи навчання, що дає змогу поєднувати теоретичне й практичне навчання;

- підвищення кваліфікації викладачів, зокрема через організацію стажувань для викладачів на підприємствах-партнерах; проведення тренінгів і семінарів із новітніх технологій та методики викладання; надання додаткових стимулів для викладачів, які активно впроваджують елементи дуальної освіти; визнання й нагородження найкращих практик;

- інформаційна та промоційна кампанія, що передбачає поширення інформації про переваги дуальної освіти серед учнів, студентів, батьків і роботодавців; використання соціальних мереж, медіа та інших каналів комунікації; організацію освітніх форумів, виставок і днів кар'єри для демонстрації успішних прикладів дуальної освіти;

- моніторинг та оцінка ефективності, що передбачає регулярний моніторинг і оцінювання ефективності дуальних програм; використання зворотного зв'язку від студентів та роботодавців для коригування програм; проведення досліджень ринку праці для визначення найбільш затребуваних професій і кваліфікацій тощо.

Стратегія розвитку безперервної освіти та підвищення кваліфікації.

Безперервна освіта та програми підвищення кваліфікації допомагають працівникам адаптуватися до змінних умов ринку праці й технологічних інновацій. Розроблення стратегії розвитку безперервної освіти та підвищення кваліфікації є важливим для адаптації до швидких змін у сучасному світі. Така стратегія має охоплювати різні аспекти: від законодавчих ініціатив і фінансової підтримки до розвитку інфраструктури й упровадження інноваційних методик навчання. Стратегія розвитку безперервної освіти та підвищення кваліфікації містить такі ключові елементи:

- ✓ розвиток інфраструктури й технологій, що передбачає інвестування у створення сучасних навчальних центрів і лабораторій; забезпечення доступу до Інтернету та цифрових ресурсів у віддалених районах; упровадження онлайн-платформ і мобільних додатків для дистанційного навчання; використання штучного інтелекту й великих даних для персоналізації навчальних програм;

✓ професійний розвиток викладачів, що передбачає постійне підвищення кваліфікації викладачів; організацію тренінгів та семінарів для викладачів із новітніх методик і технологій навчання; стажування викладачів у провідних компаніях та освітніх установах; запровадження системи заохочень і нагород для викладачів, які досягають високих результатів у навчанні; підтримку професійного розвитку викладачів через участь у конференціях та публікації наукових праць;

✓ підвищення обізнаності й популяризація, що передусім полягає в проведенні інформаційних кампаній для підвищення обізнаності про важливість безперервної освіти та підвищення кваліфікації; залучення бізнесу й громадських організацій до популяризації безперервної освіти; проведення спільних заходів, конференцій і форумів для обміну досвідом; співпраця з міжнародними організаціями та освітніми установами для обміну найкращими практиками; участь у міжнародних проєктах і програмах безперервної освіти.

Стратегія підтримки підприємництва та інновацій. Зазначена стратегія повинна базуватися на кількох ключових компонентах, як-от:

✓ розвиток інфраструктури, освіти, фінансування, профільного партнерства й політики, зокрема створення бізнес-інкубаторів та акселераторів для підтримки учнів / студентів і випускників, що прагнуть розвивати свої підприємницькі ідеї;

✓ відкриття спеціалізованих лабораторій та коворкінгів, де студенти можуть працювати над своїми проєктами й стартапами; забезпечення їм доступу до сучасного технологічного обладнання та програмного забезпечення; розроблення й упровадження курсів та програм із підприємництва й інновацій; організація регулярних воркшопів, семінарів і тренінгів із підприємництва, стартап-менеджменту, фінансового планування тощо;

✓ запрошення успішних підприємців та фахівців для менторства студентів і надання їм практичних порад; організація зустрічей із потенційними інвесторами, венчурними капіталістами та бізнес-ангелами; створення спеціальних фондів для інвестування в студентські проєкти на ранніх стадіях;

встановлення партнерських відносин із бізнесом для забезпечення стажувань, практики й реалізації спільних проєктів;

✓ участь у міжнародних програмах та конкурсах для обміну досвідом і залучення іноземних інвестицій; підтримка студентських асоціацій та клубів підприємців для формування спільнот і обміну досвідом тощо.

2.4. Підготовка кадрів на виробництві

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

Законом України «Про професійний розвиток працівників» від 12.01.2012 № 4312-VI⁴³ надано визначення професійного навчання працівників. Серед іншого воно може здійснюватися на договірній основі в ЗП(ПТ)О, на підприємствах, в установах або організаціях та безпосередньо в роботодавця.

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

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

Зауважимо, що для підприємств, які за теперішніх умов продовжують працювати, стало важливим організовувати навчання безпосередньо на робочих місцях. Це сприяє швидкій адаптації нових працівників і підвищенню кваліфікації досвідченого персоналу в умовах обмеженого доступу до традиційних освітніх ресурсів. Під час війни відбувається швидка адаптація суб'єктів господарювання України до нових умов за рахунок: упровадження короткострокових програм навчання (через потребу в швидкій підготовці нових кадрів низка підприємств зосередилися на впровадженні короткострокових програм навчання, орієнтованих на конкретні практичні навички); розвитку інноваційних підходів (деякі підприємства впроваджують інноваційні підходи до навчання, використовуючи симулятори, тренажери й віртуальну реальність для навчання працівників в умовах, максимально наближених до реальних).

⁴³ Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17#Text>.

В умовах війни в Україні багато підприємств зіткнулися з необхідністю адаптації своїх виробничих процесів і підготовки кадрів до нових реалій. Навчання працівників на виробництві стало важливим чинником підтримання ефективності бізнесу, а також забезпечення безпеки працівників. Підприємства з виробництва озброєння, військової техніки та інших оборонних матеріалів активно навчають своїх працівників нових навичок, необхідних для адаптації до режиму воєнного стану. Наприклад, «Укроборонпром» та інші подібні структури постійно проводять навчання з питань безпеки, роботи з новими технологіями тощо.

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

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

ІТ-сектор залишається одним із найстабільніших в умовах війни, і чимало компаній проводять навчання для працівників нових технологій, кібербезпеки та управління проєктами в кризових умовах. EPAM, SoftServe, GlobalLogic та ін. активно інвестують у розвиток кадрів, забезпечуючи безперервну роботу за воєнного стану.

Підготовка кадрів на виробництві відбувається передусім завдяки соціальному партнерству, яке є системою відносин між роботодавцями, їх організаціями та об'єднаннями й найманими працівниками, профспілковими організаціями та їх об'єднаннями й органами виконавчої влади, що складаються

в процесі співробітництва, пошуку компромісів і підготовки ними узгоджених рішень із питань соціально-трудових відносин⁴⁴.

Соціальні партнери, як-от уряд, роботодавці та профспілки, відіграють ключову роль у забезпеченні сталого розвитку ринку праці й поліпшенні умов праці. Тож можна стверджувати, що реалізація стратегії соціальних партнерів щодо формування навичок уможливорює узгодження пропозиції й попиту на навички на ринку праці та на ринку кваліфікацій. Серед цих стратегій варто виокремити стратегії уряду, роботодавців і профспілок.

Стратегіями уряду є:

- Законодавчі ініціативи, а саме: встановлення мінімальної заробітної плати, регулювання робочих годин і умов праці, а також забезпечення прав працівників через трудове законодавство.
- Соціальний захист, що включає розвиток системи соціального захисту, в який входить пенсійне забезпечення, медичне страхування та допомога на випадок безробіття.
- Регіональні програми підтримки, зокрема заохочення інвестицій для менш розвинених регіонів, створення нових робочих місць і розбудова інфраструктури.
- Децентралізація, тобто передання повноважень на місцевий рівень для кращого управління ресурсами й вирішення місцевих проблем.
- Освітні реформи та інвестиції в навчання, а саме: інвестиції в освіту та професійну підготовку, адаптація освітніх / навчальних програм до потреб ринку праці, а також підтримка програм перепідготовки для дорослих. (Такі стратегії уряду мають найбільший вплив на формування навичок і узгодження пропозиції та попиту на них.)
- Інвестиції в професійну (професійно-технічну) освіту для підготовки кваліфікованих кадрів, що відповідають потребам ринку. Наприклад, розроблення програм дуальної освіти, де теоретичне навчання поєднується з

⁴⁴ Поняття і типи соціального партнерства. URL: <https://studies.in.ua/socialna-polityka-derzhavy/3501-ponyattya-tipi-socalnogo-partnerstva.html>.

практикою на підприємствах, допомагає підвищити рівень професійних навичок випускників.

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

- Фінансування програм перепідготовки, особливо для дорослих працівників, які бажають змінити професію чи підвищити свою кваліфікацію. Це допомагає адаптувати робочу силу до змін на ринку праці та знизити рівень безробіття.

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

Стратегіями роботодавців є:

- ✓ Підвищення якості робочих місць за рахунок інвестицій в інфраструктуру та поліпшення умов праці, що включає покращення робочого середовища, убезпечення праці й розвиток корпоративної соціальної відповідальності.

- ✓ Підвищення кваліфікації працівників шляхом організації тренінгів і програм професійного розвитку, а також співпраці з закладами освіти для підготовки майбутніх фахівців. Роботодавці організовують внутрішні тренінги та програми розвитку для своїх працівників, що допомагає їм поліпшити свої навички й відповідати вимогам сучасного виробництва. Це включає як технічне навчання, так і розвиток м'яких навичок. Партнерство з університетами та професійними школами в розробленні програм, що відповідають потребам конкретних галузей, яке допомагає забезпечити підготовку кваліфікованих кадрів, готових до роботи одразу після завершення навчання.

- ✓ Інновації, автоматизація та цифровізація, що передбачає впровадження сучасних технологій для підвищення продуктивності й конкурентоспроможності. Упровадження нових технологій і автоматизація виробничих процесів потребують нових навичок. Роботодавці вкладають

ресурси в навчання працівників використання в роботі нових технологій, що допомагає зберегти конкурентоспроможність на ринку.

✓ Гнучкі форми зайнятості, що включає введення гнучких графіків роботи, віддаленої роботи та інших форм зайнятості, які враховують потреби працівників.

Стратегіями профспілок є:

- Захист прав працівників через колективні договори, ведення переговорів із роботодавцями щодо поліпшення умов праці, підвищення заробітної плати та забезпечення соціальних гарантій. Профспілки беруть участь у колективних переговорах із роботодавцями й урядом стосовно умов праці, заробітної плати та можливостей професійного розвитку. Це сприяє створенню умов, за яких працівники можуть поліпшувати свої навички й адаптуватися до змін на ринку праці.

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

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

- Проведення інформаційних кампаній щодо прав працівників і можливостей для їх розвитку, а також кампаній для підвищення обізнаності працівників про їхні права та можливості професійного розвитку, що сприяє їх активнішій участі в програмах навчання й перепідготовки.

Надважливим питанням є забезпечення ефективної взаємодії соціальних партнерів. Ефективна взаємодія між урядом, роботодавцями та профспілками – ключ до сталого розвитку ринку праці й поліпшення умов праці. Таке співробітництво може включати регулярні зустрічі та переговори між урядом,

роботодавцями й профспілками для обговорення важливих питань та прийняття спільних рішень; спільні програми і проєкти, спрямовані на розв'язання конкретних проблем ринку праці, як-от перепідготовка кадрів, розвиток інфраструктури та підтримка соціального захисту тощо. Успішне впровадження цих стратегій допоможе забезпечити відповідність між пропозицією та попитом на ринку праці, підвищити якість зайнятості і сприятиме сталому економічному розвитку України.

2.5. Нові тенденції в умовах воєнного стану

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

За результатами загального аналізу демографічної, статистичної та аналітичної інформації було визначено такі основні проблеми, актуальні для ринку праці України: масова міграція трудових ресурсів за кордон і в межах держави у зв'язку з війною, що спричиняє так званий відплив мізків та втрату Україною конкурентоспроможного населення; закриття й релокація бізнесу зі східної та південної частин країни на безпечніші території (у центральні й західні області); високий рівень структурного безробіття та перекваліфікація працездатного населення внаслідок скорочення робочих місць; низький рівень пропозиції відносно попиту на робітничі й технічні спеціальності (у зв'язку з їх непопулярністю); відсутність безпеки учнів / студентів під час навчання в закладах освіти через військові дії, що призводить до зміни формату навчання, зниження якості освіти та обрання абітурієнтами зарубіжних закладів освіти замість українських; гостра потреба в адаптації військових ветеранів, а також у психологічній підтримці населення в умовах війни; складність пошуку й

отримання роботи в разі відсутності професійного досвіду; скорочення програм з набуття першого практичного досвіду професійної діяльності молоді; необхідність активної підтримки роботодавцями ментального здоров'я своїх працівників.

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

Водночас багато безробітних виїхало за кордон, знявшись з обліку центрів зайнятості, деякі підписали контракти із ЗСУ. Ускладнює ситуацію й збільшення ВПО, статистика за якими змінюється щодня.

Наразі вітчизняний ринок праці зазнає значних змін. Абсолютно новим масовим явищем для України став військовий рекрутинг. Спостерігається підвищення активності в цій сфері: у квітні 2024 р. 599 підрозділів мали хоча б одну вакансію на work.ua/zsu/, що на 18 % більше ніж у попередньому місяці. Кількість пропозицій роботи зросла майже на чверть і становить 4 170 вакансій. Як і в березні, у квітні найбільше вакансій від Сил оборони було розміщено в категоріях «Охорона / безпека», «Транспорт / автобізнес», «Телекомунікації та зв'язок», «Медицина / фармацевтика», «Робочі професії» (передусім у промисловості)⁴⁵.

Підсумовуючи викладене, можна стверджувати, що ринок праці й ринок освітніх послуг в Україні під час воєнного стану зазнають серйозних змін, які відображаються в нових тенденціях розвитку цих ринків. Війна вплинула на структуру ринку праці, попит на певні професії й навички, а також на підходи до навчання та перекваліфікації. Серед основних тенденцій можна виокремити такі:

1. Зростання попиту на специфічні кваліфікації, притаманні економіці воєнного стану. Передусім це професії у сфері оборони, виробництва зброї, нових видів безпеки, воєнної медицини (військові, інженери з військових

⁴⁵ Кількість вакансій на ринку праці зросла до нового рекорду з початку війни. *Інтерфакс-Україна*. 2024. URL: <https://interfax.com.ua/news/economic/985215.html>.

технологій, фахівці з кібербезпеки, хірурги, травматологи, фахівці з психологічної допомоги, медсестри та ін.).

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

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

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

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

3. АНАЛІЗ ПОПИТУ ТА ПРОПОЗИЦІЇ НА КВАЛІФІКАЦІЇ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ Й РЕГІОНАЛЬНИХ РИНКАХ ПРАЦІ

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

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

Стосовно характеристики зайнятості населення країни в теперішніх умовах слід зазначити, що, за оцінками різних іноземних джерел, приблизна фактична чисельність населення України становить майже 30 млн осіб, з них економічно активне населення налічує 12 млн осіб. У цій групі офіційні місця роботи є лише в 9,5 млн громадян. За вирахуванням «бюджетників» залишається всього 6–7 млн осіб, які працюють у реальному секторі економіки й тягнуть на собі всіх інших, хто живе в Україні. Порівняно з 2010 р. чисельність зайнятих скоротилася у 2 рази, з 2015 р. – у 1,7 раза, з передвоєнним 2021 р. – на 40 %.

Отже, останнім часом український повний ринок праці зазнає суттєвих трансформацій під впливом глобалізації, технологічного прогресу та соціально-економічних змін. Пандемія COVID-19 і повномасштабне вторгнення РФ у

2022 р. лише посилили ці тенденції, спричинивши масштабні економічні й соціальні виклики.

Стосовно відповідності попиту та пропозиції робочої сили слід зазначити, що в Україні спостерігаються значні диспропорції між цими показниками, унаслідок чого знижується ефективність ринку праці. За оцінками дослідницької агенції «Info Sapiens», у січні 2024 р. показник безробіття в Україні становив 17 %. В умовах поглиблення дисбалансу на ринку праці проблеми використання робочої сили загострюються. Як уже зазначалося, станом на 1 січня 2024 р. загальна чисельність безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, становила 96,1 тис. осіб (серед них понад 40 % мають вищу освіту) за наявності 40,2 тис. вакансій. Протягом 2023 р. статус безробітних мали 483,2 тис. осіб (для порівняння: у 2022 р. – 867,6 тис. осіб), з них працевлаштовані 160,1 тис. осіб та пройшли професійне навчання 32,9 тис. осіб (у 2022 р. – 248,8 тис. і 46,6 тис. осіб відповідно). За офіційними даними Державної служби зайнятості, невідповідність кількісних та якісних характеристик попиту й пропозиції робочої сили в регіонах і регіональних відмінностей щодо глибини таких диспропорцій зберігається. Станом на 1 січня 2023 р. найбільше зареєстрованих безробітних було в Запорізькій, Дніпропетровській та Сумській областях. Лідерами за пропозицією вакантних робочих місць є Львівська, Дніпропетровська й Київська області. На одну вакансію припадало від 1 до 20 безробітних. Львівська область у 2023 р. була єдиною в країні, де кількість вакансій перевищила чисельність офіційно зареєстрованих безробітних. Наявні також регіональні диспропорції попиту та пропозиції на ринку праці. Більшість робочих місць зосереджені у великих містах, таких як Київ, Харків, Львів і Одеса. Це спричиняє перенасичення ринку праці в цих регіонах та дефіцит робочої сили в сільській місцевості й малих містах.

За даними Work.ua, станом на січень 2024 р. кількість можливостей працевлаштування на ринку праці відновилася на 93 % порівняно з лютим 2022 р. Але відновлення було нерівномірним по регіонах. Порівняно з

довоєнними показниками найістотніше число вакансій зросло в Закарпатській (155 %), Івано-Франківській (146 %), Хмельницькій (125 %), Львівській (123 %), Вінницькій (120 %), Рівненській (118 %) і Чернівецькій (116 %) областях. За кількістю вакансій незмінними лідерами залишаються місто Київ (30 913 од.), Львівська (8 473 од.), Дніпропетровська (8 452 од.), Одеська (5 752 од.) та Харківська (3 347 од.) області. А проте 63 % усіх вакансій зосереджено в Західній і частково Центральній Україні⁴⁶.

Зміни у структурі попиту на робочу силу сильно впливають на вимоги до рівня кваліфікації та освіти працівників у різних секторах економіки. З одного боку, підвищується попит на висококваліфіковані кадри, особливо в таких сферах, як інформаційні технології, інженерія, медицина та біотехнології. Ці галузі потребують фахівців із глибокими теоретичними знаннями й практичними навичками, здатних упроваджувати інновації та швидко адаптуватися до нових умов. З другого боку, на тлі економічної нестабільності зростає потреба в робітниках середнього рівня кваліфікації (3–4 рівнів НРК) у будівництві, сільському господарстві, сферах обслуговування й телекомунікацій. Окрім того, значний негативний вплив на вітчизняний ринок праці має міжнародна трудова міграція населення, а за теперішніх умов – виїзд біженців, серед яких переважають жінки з рівнями кваліфікації НРК вище 5-го. Додатковою проблемою для регіональних ринків праці столиці й більш безпечних регіонів Західної України виступає працевлаштування ВПО. Вказані регіони не були готові до швидкого та оперативного реагування на формування попиту на працівників, їх короткотермінового перенавчання й перекваліфікації.

Зауважимо, що протягом 2020–2023 рр. кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, зменшилася на 60,3 % (з 829,6 тис. од. у 2020 р. до 329,4 тис. од. у 2023 р.). Найбільше скорочення спостерігалось у таких галузях, як «Сільське, лісове та рибне господарство» (на 77,7 %), «Будівництво» (на 76,3 %), «Інформація та телекомунікації» (на 71,6 %). Загалом за цими трьома

⁴⁶ Ринок праці оживає: у січні зростали зарплати, кількість шукачів і конкуренція. *Work.UA*. URL: <https://www.work.ua/articles/analytics/3234>.

галузями економіки кількість вакансій зменшилася більш ніж на 130 тис. од. (рис. 3.1).

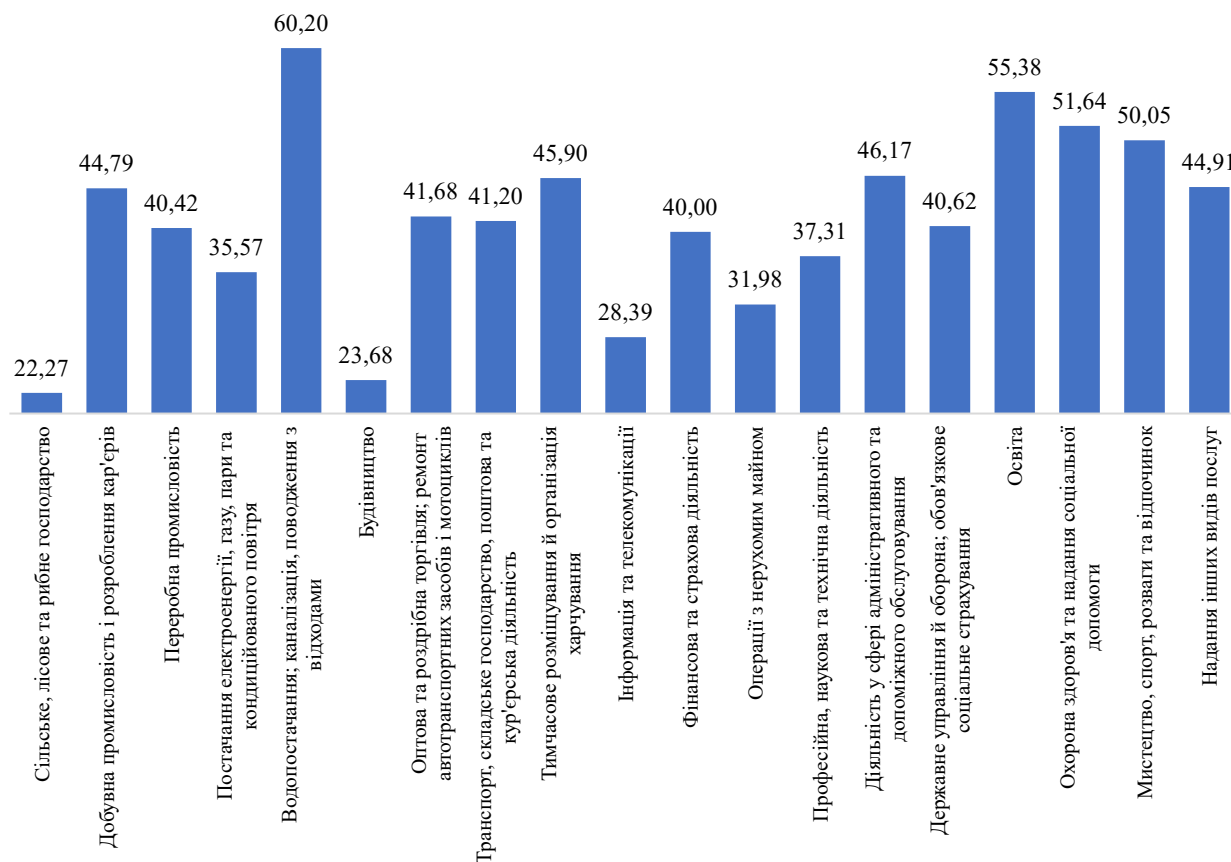


Рис. 3.1. Кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості у 2023 р., відносно їх числа у 2020 р., %

Побудовано авторами за даними Державної служби зайнятості. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analytics/68>.

Також відбулися суттєві зміни в розрізі груп професій. У середньому протягом 2020–2023 рр. цей показник змінився на 35,5 %. Найбільше згортання вакансій у професійному розрізі стосувалося таких розділів Національного класифікатора України «Класифікатор професій ДК 003:2010» (КП), як «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин», «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства», «Кваліфіковані робітники з інструментом» та «Найпростіші професії» (рис. 3.2).

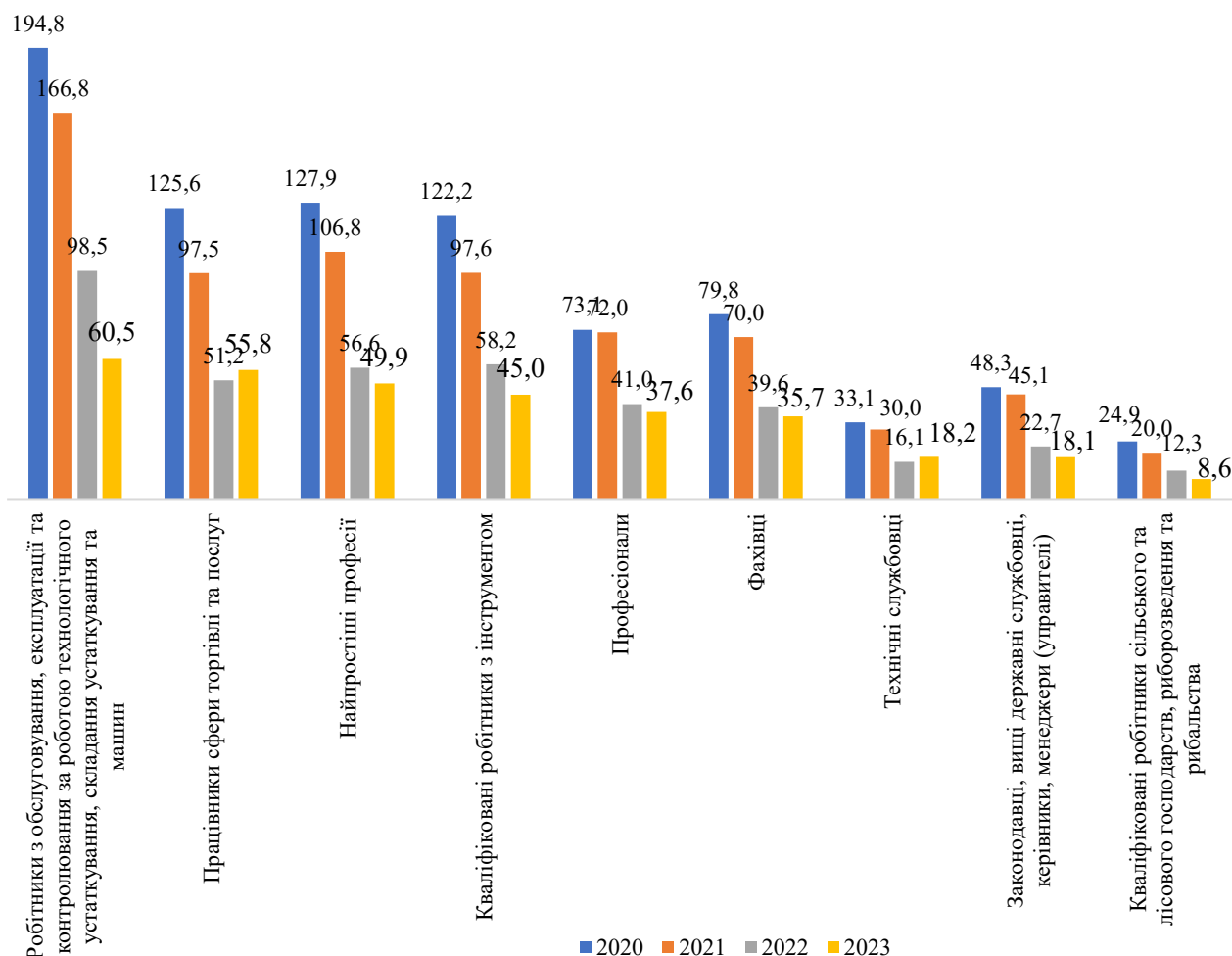


Рис. 3.2. Кількість вакансій, зареєстрованих у Державній службі зайнятості протягом 2020–2023 рр. (за професійними групами), од.

Побудовано авторами за даними Державної служби зайнятості. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analytics/68>.

Досить істотний і неочікуваний вплив на окремі регіональні ринки праці впродовж усього воєнного періоду має переміщення вимушених переселенців у працездатному віці. Релокація бізнесів і міграція населення до безпечніших регіонів України призвели до загрозливо нерівномірного перерозподілу робочих місць та зміни попиту на кваліфікації. Наприклад, кількість вакансій / вільних робочих місць у професійній групі «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» у 2023 р. становила 18,4 % загальної кількості вакансій, тимчасом як у 2022 р. вона досягла пікового значення 24,9 %.

За професійними групами найбільший попит у 2023 р. спостерігався за професіями таких розділів КП, як «Законодавці, вищі державні службовці,

керівники, менеджери» (менеджери зі збуту, головні бухгалтери); «Професіонали» (вчителі закладів загальної середньої освіти, спеціалісти державної служби (місцевого самоврядування), економісти); «Фахівці» (бухгалтери, сестри / брати медичні); «Технічні службовці» (касири торговельного залу, адміністратори, оператори поштового зв'язку); «Працівники сфери торгівлі та послуг» (продавці продовольчих товарів, кухарі); «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства» (робітники з комплексного обслуговування сільськогосподарського виробництва, робітники на лісокультурних (лісогосподарських) роботах, робітники фермерського господарства); «Кваліфіковані робітники з інструментом» (швачки, слюсарі-ремонтники, електромонтери з ремонту та обслуговування електроустаткування); «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин» (водії автотранспортних засобів, трактористи-машиністи сільськогосподарського (лісогосподарського) виробництва, оператори котельні); «Найпростіші професії» (підсобні робітники, прибиральники службових приміщень, вантажники).

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

Для об'єктивнішого вивчення стану та перспектив розвитку національного й регіональних ринків праці в умовах воєнного стану було частково використано авторські «Методичні підходи щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу»⁴⁷.

Серед видів економічної діяльності, які у воєнний період найбільше потребують кваліфікованих кадрів, слід виокремити такі: виробництво одягу,

⁴⁷ Методичні підходи щодо визначення обсягів потреби регіону в робочій силі на короткотермінову перспективу
URL: https://smelnikukr.com/all_materials/.

спеціалізовані будівельні роботи, наземний і трубопровідний транспорт, наукові дослідження та розробки, освіта.

Основними причинами поточного дефіциту кадрів у цих видах економічної діяльності країни є:

- міграція багатьох кваліфікованих працівників за кордон як біженців від війни (а раніше – у пошуках вищої заробітної плати та кращих умов праці), а також мобілізація до лав ЗСУ;
- запровадження нових технологій та автоматизація виробничих процесів, що вимагають від працівників нових знань і навичок, яких часто бракує;
- істотна розбалансованість між обсягами й напрямками підготовки кадрів та реальним попитом на них із боку роботодавців. Для розв’язання цієї проблеми роботодавці, особливо до початку воєнної агресії, вимушені самостійно навчати, а насамперед довчати чи перенавчати випускників закладів освіти в себе на виробництві;
- традиційно досить складні умови зайнятості за багатьма видами економічної діяльності, зокрема у сфері освіти та наукових досліджень і розробок, а винагорода за висококваліфіковану працю не відповідає очікуванням та значно нижча, ніж у багатьох галузях економіки;
- непрестижність робітничих професій серед молоді, незважаючи на досить привабливі умови зайнятості й рівень оплати праці.

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

Таблиця 3.1

Види економічної діяльності за найвищою дефіцитністю кадрів на вітчизняному ринку праці у 2021–2023 рр.

Вид економічної діяльності, секція чи розділ (КВЕД)	Код розділу КВЕД	Код професії (посади) за КП	Назва професії (посади)	Кількість вакансій (КВ), од.	Чисельність безробітних (ЧБ), осіб	Співвідношення ЧБ до КВ, Кзб
С – Переробна промисловість / Виробництво одягу	14	7435	Закрійник	268	145	0,541
		7436	Швачка	6 282	3 686	0,587
		7437	Оббивальник меблів	136	83	0,610
		8262	Оператор в'язально-прошивного устаткування	41	30	0,732
		8263	Вишивальник	49	29	0,592
F – Будівництво / Спеціалізовані будівельні роботи	43	7131	Покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів	138	52	0,377
		7136	Слюсар-сантехнік	1 626	760	0,467
		7139	Покрівельник будівельний	144	83	0,576
		8332	Машиніст бульдозера (будівельні роботи)	152	65	0,428
		8332	Машиніст крана автомобільного	147	97	0,660
Н – Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність / Наземний і трубопровідний транспорт	49	2145.2	Інженер з експлуатації машинно-тракторного парку	31	27	0,871
		7231	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	1308	733	0,560
		8322	Водій автотранспортних засобів	12 455	11 595	0,931
		8323	Водій трамвая	125	33	0,264
		8323	Водій тролейбуса	171	81	0,474
М – Професійна, наукова та технічна діяльність / Наукові дослідження та розробки	72	2213.1	Науковий співробітник (агрономія, зоотехнія, лісівництво)	22	21	0,955
		2122.1	Науковий співробітник (статистика)	12	3	0,250
		2213.1	Науковий співробітник (агрономія, зоотехнія, лісівництво)	22	21	0,955
		2310.1	Доцент закладу вищої освіти	291	183	0,629

Вид економічної діяльності, секція чи розділ (КВЕД)	Код розділу КВЕД	Код професії (посади) за КП	Назва професії (посади)	Кількість вакансій (КВ), од.	Чисельність безробітних (ЧБ), осіб	Співвідношення ЧБ до КВ, Кзб
Р – Освіта / Освіта		2310.1	Професор закладу вищої освіти	51	11	0,216
		2431.1	Науковий співробітник (архівна справа, музеєзнавство)	41	28	0,683
	85	2320	Вчитель закладу загальної середньої освіти	5 038	3 811	0,756
		2340	Вчитель-логопед	193	76	0,394
		2340	Педагог соціальний	318	234	0,736
		3330	Асистент вихователя закладу дошкільної освіти	741	293	0,395
		3330	Асистент вчителя	1 892	1 076	0,569

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

Серед видів економічної діяльності, для яких у воєнний період характерна найвища надлишковість робочої сили в професійному розрізі, слід виокремити такі: діяльність головних управлінь (хед-офісів); діяльність у сфері радіомовлення та телевізійного мовлення; страхування, перестрахування й недержавне пенсійне забезпечення, крім обов'язкового соціального страхування; рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку; адміністративна та допоміжна офісна діяльність, інші допоміжні комерційні послуги (табл. 3.2).

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

- згортання діяльності через зменшення споживчого попиту з боку споживачів послуг у воєнний період;
- значне зниження рівня життя та доходів населення у воєнний період, що спонукає останніх заощаджувати на таких послугах, як страхування чи комерційні послуги;
- продовження багатьма закладами освіти, передусім закладами вищої освіти, практики підготовки кадрів без орієнтації на реальні потреби національного й регіональних ринків праці;
- скорочення кількості робочих місць через війну, яке на 1 серпня 2024 р. становило близько 3,5 млн од., тобто повний ринок праці України згорнувся на третину⁴⁸.

Ключовим чинником формування надлишку кадрів на ринку праці в Україні за кваліфікаціями все ж таки є неефективна та зорієнтована на заробітки від студентів, що навчаються на комерційній основі, діяльність закладів освіти, у першу чергу закладів вищої освіти, серед яких переважає надмірна підготовка кадрів за такими професіями: економісти, юристи, учителі (в окремих регіонах країни, передусім сільських, гірських і прифронтових), менеджери та адміністратори.

⁴⁸ Дячкіна А. Через війну Україна втратила 3,5 мільйона робочих місць – Шмигаль. *Економічна правда*. 2024. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2024/02/21/710203/>.

Таблиця 3.2

Види економічної діяльності за найвищою надлишковістю кадрів на вітчизняному ринку праці у 2021–2023 рр.

Вид економічної діяльності, секція або розділ	Код розділу КВЕД	Код професії (посади)	Назва професії (посади)	КВ, од.	ЧБ, осіб	Кзб
М – Професійна, наукова та технічна діяльність / Діяльність головних управлінь (хед-офісів)	70	1473	Менеджер (управитель) у сфері надання інформації	25	247	9,880
		1475.4	Менеджер (управитель) із зв'язків з громадськістю	16	82	5,125
		1475.4	Менеджер (управитель) з адміністративної діяльності	134	445	3,321
		1475.4	Менеджер (управитель) з логістики	193	514	2,663
		1475.4	Менеджер (управитель) із збуту	1 758	3 337	1,898
J – Інформація та телекомунікації / Діяльність у сфері радіомовлення та телевізійного мовлення	60	2455.2	Режисер	18	37	2,056
		2455.2	Режисер телебачення	1	15	15,000
		3131	Оператор відеозапису	42	100	2,381
		7243	Радіомеханік з обслуговування та ремонту радіотелевізійної апаратури	3	16	5,333
		7244	Електромонтер лінійних споруд електрозв'язку та проводового мовлення	10	109	10,900
К – Фінансова та страхова діяльність / Страхування, перестраховування та недержавне пенсійне забезпечення, крім обов'язкового соціального страхування	65	1465	Менеджер (управитель) із страхування	4	93	23,250
		2412.2	Страховий експерт з охорони праці	1	25	25,000
		3412	Агент страховий	10	205	20,500
		3417	Експерт-консультант із страхування	4	17	4,250
		3432	Офісний службовець (страхування)	1	36	36,000
М – Професійна, наукова та технічна діяльність / Рекламна діяльність і дослідження кон'юнктури ринку	73	1476.1	Менеджер (управитель) з реклами	79	243	3,076
		1475.4	Менеджер (управитель) з маркетингу	92	261	2,837
		2419.2	Рекламист	5	48	9,600
		3429	Агент рекламний	6	73	12,167
N – Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування / Адміністративна та допоміжна офісна діяльність, інші допоміжні комерційні послуги	82	1477.1	Менеджер (управитель) з персоналу	222	706	3,180
		3419	Товарознавець	213	720	3,380
		4112	Оператор інформаційно-комунікаційних мереж	59	327	5,542
		4112	Оператор комп'ютерного набору	590	1889	3,202
		4121	Офісний службовець (бухгалтерія)	12	101	8,417

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

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

Поряд із надлишковою пропозицією робочої сили в Україні наразі спостерігається незадоволений попит на вакантні робочі місця, однією з причин якого є невідповідність пропонованих вимог фактично наявним у працівників професіям та кваліфікаціям. У цьому контексті особливо актуальними для країни є негативні явища, спричинені збройною агресією та її наслідками, а саме: соціально-економічна нестабільність, посилення соціальної напруги в суспільстві на тлі зниження рівня життя, погіршення умов зайнятості, територіальні й професійно-кваліфікаційні диспропорції між попитом та пропозицією на ринку праці, загострення ситуації на локальних ринках праці, перевиробництво кадрів закладами освіти, низька якість освітніх послуг, зокрема через їх дистанційність, тощо (табл. 3.3)

Таблиця 3.3

Найвища кількість вакансій та відповідна їм чисельність безробітних в Україні у 2023 р. у професійному розрізі*

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

* Таблицю побудовано за принципом зменшення кількості.

Складено авторами за даними Державної служби зайнятості. 2023. URL: <https://old.dcz.gov.ua/analitics>.

Аналізуючи дані табл. 3.3, можна зробити висновок, що за багатьма професіями, передусім робітничими, спостерігається невідповідність кваліфікацій безробітних кваліфікаційним вимогам, що висувуються до вакансій / вільних робочих місць роботодавцями. Аналіз окремих вимог до компетентностей майбутніх працівників та викладених ними на спеціалізованих сайтах неперсоналізованих резюме дає підстави навести типові приклади такої невідповідності, а саме:

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

3.4. Соціальні та освітні ініціативи щодо розвитку й адаптації до нових викликів у сфері кваліфікацій

В умовах сьогодення велике значення має перепідготовка та соціалізація працездатного населення, особливо осіб, які постраждали внаслідок бойових дій, ветеранів війни, людей з інвалідністю та інших категорій, що потребують соціального захисту. Зокрема, додаткові освітні програми допомагають задовольнити попит роботодавців на нові навички та інтегрувати ці групи в економіку.

Проблема інклюзивності є окремим викликом для роботодавців, адже робота з вразливими категоріями й ветеранами потребує додаткових зусиль. За результатами опитування «Барометр ринку праці 2023. Прогнози 2024», 37 % компаній ще не працюють над розв'язанням цієї проблеми; по 36 % працевлаштовують людей з інвалідністю та 36 % надають підтримку працівникам із деокупованих територій; 35 % реалізують можливості працевлаштування для ВПО.

Ще одним викликом для національного ринку праці є мобілізація багатьох працівників до лав ЗСУ, що ще більше загостило дефіцит кадрів. Особливо такий дефіцит відчутно в секторах, які вимагають спеціалізованих технічних навичок.

Окрім того, структура ринку праці за період воєнного стану помітно змінилася у зв'язку з потребами військово-промислового комплексу та Міністерства оборони України, яке зацікавлене в рекрутингу для служби чи роботи в тилу або на прифронтових ділянках водіїв, механіків, операторів усіх видів озброєння, обслуговуючих артилеристів, операторів БПЛА, бойових медиків та ін. Також в армії є чимало вакансій, що пов'язані з логістикою, обслуговуванням і ремонтом, на штабні посади тощо.

Слід зауважити, що починаючи з 2023 р. високі витрати на військові й соціальні потреби, а також на проекти з відновлення інфраструктури стимулюють економічну активність. Це, у свою чергу, підвищує попит на працівників у найбільш затребуваних сферах професійної діяльності. Аналітики Державної служби зайнятості зазначають, що найбільш затребуваними стануть працівники, залучені до виконання робіт із відновлення країни, як-от: будівельники, архітектори; інженери; працівники у сфері транспорту, логістики; менеджери з продажу, маркетингологи; енергетики; програмісти; психологи; правоохоронці; лікарі.

Будівельники, архітектори. Від атак РФ сильно постраждала інфраструктура багатьох українських міст: зруйновано житлові будинки, адміністративні будівлі, дороги та комунікації. Тому після припинення військових дій країна найбільше потребуватиме спеціалістів будівельної сфери. До будівництва й реконструкції об'єктів залучатимуть архітекторів, проєктувальників, технологів, дизайнерів. Актуальними стануть і робітничі спеціальності: зварювальники, столяри, муляри, малярі, слюсарі, електрики, облицювальники, фахівці з озеленення.

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

Транспорт і логістика. Після війни зросте попит на логістичні професії, починаючи від водіїв, операторів перевезень до працівників портів, транспортних терміналів. Це пов'язано з тим, що після закриття сполучення з росією та білоруссю Україна може успішно включитись у міжнародні транспортні коридори. До того ж водії будуть потрібні при відновленні інфраструктури міст, на будівництві, в агропромисловому секторі.

Менеджери з продажу, маркетингологи. Раніше популярні професії маркетинголога та менеджера з продажу залишаться на ринку праці й після війни, але попит споживачів, імовірно, зміститься: актуальними стануть будівельні товари та послуги з ремонту. Тому більше будуть потрібні фахівці в цій сфері.

Енергетики. Після війни енергетична незалежність стане одним з основних завдань в Європі та в Україні. Розвиток альтернативної енергетики, розроблення власних родовищ, розбудова інфраструктури з розподілу енергії спричинять попит на ринку праці на професіоналів у сфері енергетики.

Програмісти. ІТ-сфера в Україні й далі розвиватиметься. Після закінчення війни будуть потрібні програмісти, які спеціалізуються на цифровізації економіки, сфері цифрової безпеки. Адже український бізнес, імовірно, переходитиме на цифрові продукти, щоб мінімізувати можливі втрати в разі виникнення нових небезпек.

Психологи. Війна залишає важкий відбиток на житті кожного українця. Для багатьох потрясіння останніх місяців негативно позначилися на здоров'ї у вигляді панічних атак, неврозів. Психологічна підтримка під час і після війни є дуже важливою й для військових, й для мирних громадян. Затребуваними будуть психологи та психотерапевти, зокрема дитячі психологи.

Правоохоронці. У повоєнний період будуть затребувані працівники поліції для посиленого захисту правопорядку за можливих випадків мародерства, крадіжок.

Лікарі. Медичні працівники потрібні завжди. А після закінчення війни найактуальнішими виявляться професії хірурга, кардіолога, реабілітолога, фізіотерапевта, спеціаліста з лікувального масажу.

4. ЦИФРОВІЗАЦІЯ ТА ОНЛАЙН-НАВЧАННЯ НА ВИРОБНИЦТВІ В ПЕРІОДИ ПАНДЕМІЇ COVID-19 І ВІЙНИ. РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ

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

На запитання: «Порівняно із ситуацією до пандемії COVID-19 та війни, чи частіше Ви використовуєте цифрові технології для виконання деяких своїх робочих завдань?» практично всі респонденти зазначили, що через пандемію й війну набагато більше навчаються у форматі онлайн та більшою мірою застосовують цифрові технології, ніж до цього (рис. 4.1).

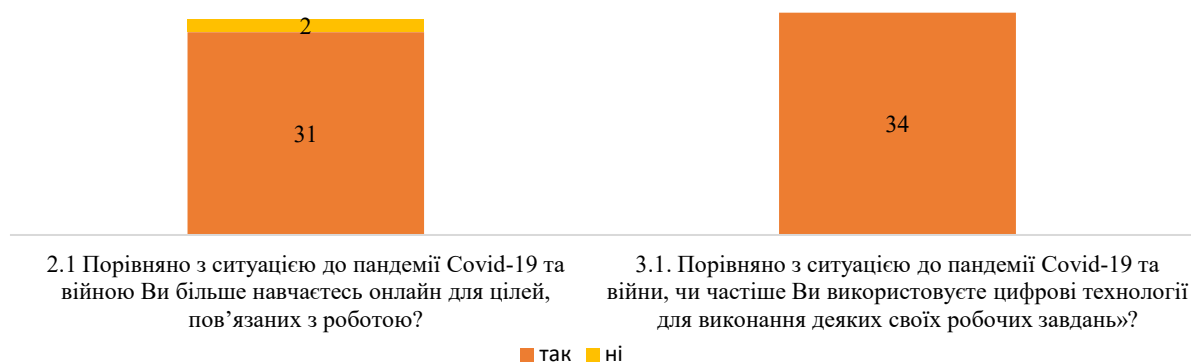


Рис. 4.1. Розподіл відповідей на запитання: «Порівняно із ситуацією до пандемії COVID-19 та війни, чи частіше Ви використовуєте цифрові технології для виконання деяких своїх робочих завдань?»

Побудовано авторами.

На запитання: «Для яких конкретних завдань ви використовуєте цифрові пристрої на роботі?» переважна більшість респондентів відповіли, що в першу чергу використовують електронні таблиці (88,6 %), PowerPoint (82,9 %), пошукові слова (48,6 %) (рис. 4.2).

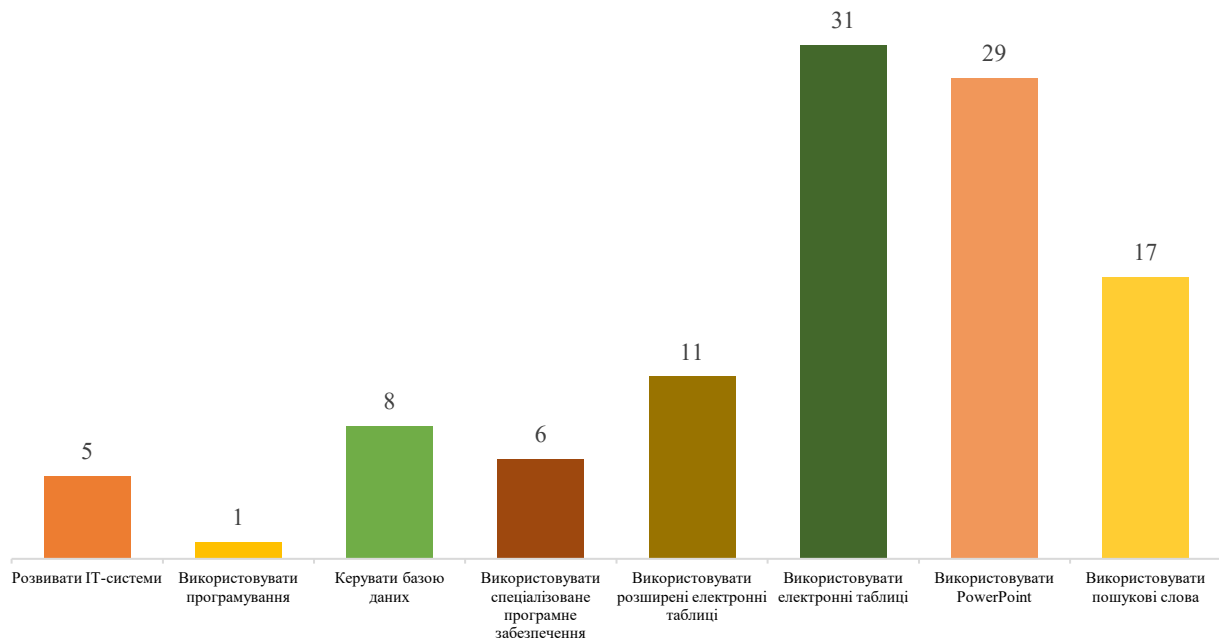


Рис. 4.2. Розподіл відповідей на запитання: «Для яких конкретних завдань Ви використовуєте цифрові пристрої на роботі?»

Побудовано авторами.

У середньому 68,1 % респондентів позитивно оцінили вплив використання цифрових чи комп'ютерних технологій на роботу та навчання. Ствердні відповіді опитуваних на розгорнуті й деталізовані запитання щодо переваг застосування інформаційних технологій у роботі та навчанні в умовах пандемії й війни розподілилися за рейтингом таким чином (вище рівня 50 %):

- Наскільки Ви згодні з наступним твердженням щодо використання цифрових або комп'ютерних технологій у роботі? Їх комфортно використовувати на роботі (97,1 %).

- Чи навчилися Ви використовувати будь-які нові комп'ютерні програми або програмне забезпечення за останніх 12 місяців чи з того часу (якщо менше року), як Ви почали свою основну роботу? (82,9 %).

- Чи навчилися Ви використовувати нові цифрові технології (цифрове програмне забезпечення та машини) для виконання своєї основної роботи? (80 %).

- Якою мірою Ви згодні з наведеним нижче твердженням щодо використання цифрових або комп'ютерних технологій у роботі? Вони корисні для навчання на роботі (74,3 %).

- Наскільки Ви згодні з твердженням щодо використання цифрових або комп'ютерних технологій у роботі? Вони, як правило, підвищують продуктивність праці та виробництва на роботі (71,4 %).

- Чи змінилися Ваші робочі завдання в результаті нових комп'ютерних програм чи програмного забезпечення / нового комп'ютеризованого обладнання, яке Ви вивчали на своїй основній роботі протягом останніх 12 місяців? Тепер Ви виконуєте кілька інших або нових завдань (60 %).

- Чи навчилися Ви використовувати будь-яке нове комп'ютеризоване обладнання для виконання основної роботи протягом останніх 12 місяців або з того часу (якщо менше року), як Ви почали свою основну роботу? (57,1 %).

Таким чином, проведене опитування дає можливість зробити такі узагальнені висновки:

- пандемія в Україні спричинила досить продуктивний перехід працівників до застосування у своїй роботі засобів цифровізації. Це істотно полегшило виконання робочих завдань в умовах війни;

- у цей складний період працівники стали ширше й ефективніше використовувати та освоювати нові цифрові пристрої, обладнання, прилади, програмне забезпечення, інформаційні технології тощо;

- в умовах збройної агресії онлайн-навчання й дистанційна робота набули глобального поширення в усіх сферах життєдіяльності та використання праці;

- в Україні спостерігається активна й ефективна інформатизація багатьох робочих і освітніх зон, насамперед у сферах документообігу, фінансової та банківської діяльності, навчальних онлайн-платформ і програм, оцінювання на симуляторах тощо.

5. РЕЗУЛЬТАТИ СОЦІОЛОГІЧНОГО ОПИТУВАННЯ / ІНТЕРВ'ЮВАННЯ КЛЮЧОВИХ СТЕЙКХОЛДЕРІВ СТОСОВНО СТАНУ СФЕРИ ВИКОРИСТАННЯ ТА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

5.1. Думка роботодавців та їх об'єднань

Усього опитуванням було охоплено 22 роботодавці із 5 регіонів України (міста Києва, Донецької, Дніпропетровської, Кіровоградської та Сумської областей). Вибір цих регіонів був не випадковим: до переліку ввійшли як області, де спостерігається тиск війни на виробничу діяльність і відтік біженців / ВПО, так і порівняно спокійні регіони, куди частково переміщуються громадяни з прифронтових територій. Зауважимо, що майже половина роботодавців (10 із 22) очолюють великі (понад тисячу працівників) підприємства. Підприємці представляли 12 видів економічної діяльності, більшість яких припадала на видобування корисних копалин, зокрема будівельних матеріалів, та енергетику. Середній термін функціонування охоплених компаній – 36 років, хоча 10 із них створено в останнє десятиліття. На запитання: «Чи вважаєте Ви свою компанію стратегічно важливою для галузі / сектора на національному рівні?» 14 опитаних дали ствердну відповідь.

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

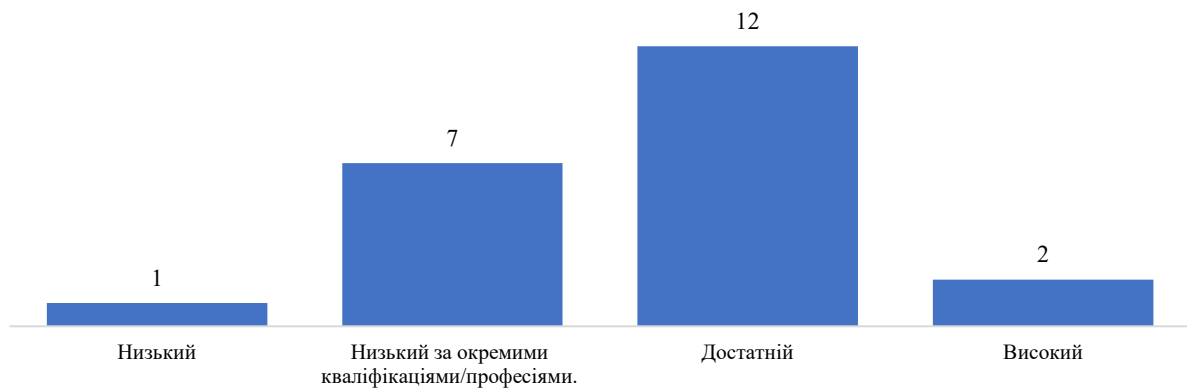


Рис. 5.1. Розподіл відповідей на запитання: «Як Ви оцінюєте рівень забезпечення у вашій компанії робочою силою відповідної кваліфікації?»
 Побудовано авторами.

На відкрите запитання стосовно дефіцитності конкретних професій експерти вказали на 53 позиції, здебільшого на робітничі професії (53,2 %) – як спеціалізовані (для видобувної промисловості, машинобудування та сільського господарства), так і професії широкого профілю чи наскрізного застосування (газоварник, електрик, електромонтер, водій, машиніст тощо). Серед керівників, професіоналів і фахівців найбільший попит у роботодавців на інженерів, механіків, диспетчерів, менеджерів, працівників ІТ-сфери, бухгалтерів, юристів та фінансистів. Зауважимо, що на думку більшості роботодавців, такий брак кадрів у професійному розрізі характерний для всієї галузі чи виду економічної діяльності (63,6 %).

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

Таким чином, половина відповідей вказують передусім на причини, безпосередньо пов'язані з війною в Україні.

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

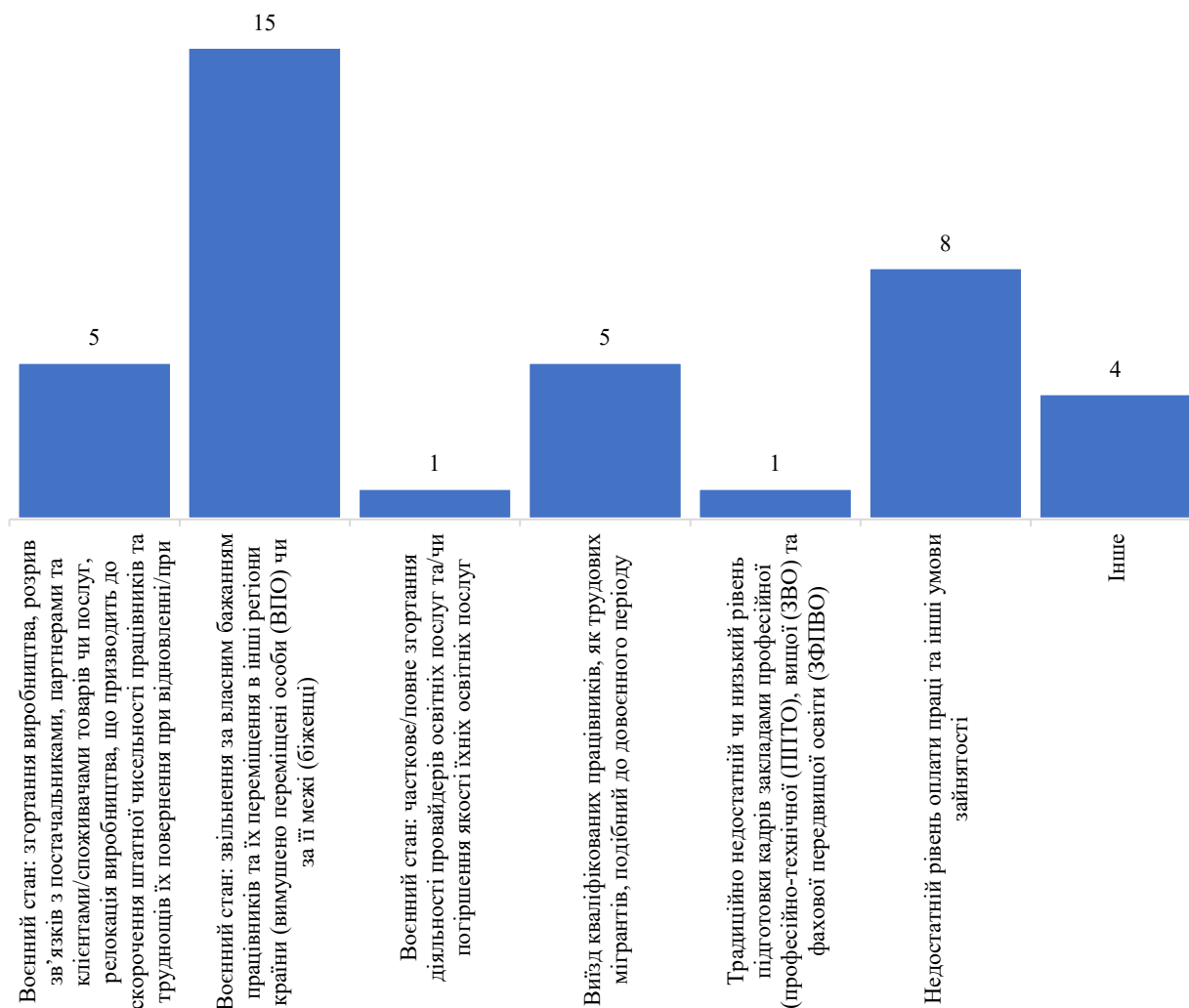


Рис. 5.2. Розподіл відповідей на запитання: «Які головні причини виникнення дефіциту кваліфікованих кадрів?»

Побудовано авторами.

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

На запитання: «Чи є якісь нові професії / кваліфікації (що раніше не були потрібні), які стали затребуваними у вашій компанії та галузі / секторі за останні 5–10 років?» ствердно відповіли тільки 8 респондентів (36,4 %). Серед нових

професій варто виділити ті, що пов'язані з розвитком нових технологій, а саме: СММ-менеджер, менеджер ВІМ-технологій, оператор дронів, налагоджувальник автоматики зі штучним інтелектом, інженер / архітектор з хмарних обчислень; розробник блокчейну.

На запитання: «Наскільки сфера освіти та навчання ефективна у реагуванні на зміни у попиті на навички та кваліфікації?» відповіді роботодавців мали досить варіативний характер. Деякі респонденти зазначили, що до війни система освіти в певних регіонах ефективно реагувала на зміни, але через бойові дії та евакуацію профільних закладів освіти ця ефективність помітно знизилася. Інші вказали на давню проблему, а саме на те, що вкрай необхідно оновлювати навчальні / освітні програми й тісніше співпрацювати з роботодавцями. Ще частина опитаних вважають сферу освіти досить ефективною завдяки гнучким програмам і співпраці із зовнішніми закладами освіти, але визнають потребу у швидшій реакції на технологічні зміни та врахуванні потреб ринку праці.

Серед найважливіших на сьогодні проблем і викликів у цій сфері респонденти називають: масовий виїзд молодих працівників та випускників за кордон, що спричиняє дефіцит кадрів; воєнний стан, бойові дії та евакуацію населення, що ускладнюють проведення навчання, особливо очних занять; застарілі навчальні програми й недостатню співпрацю з роботодавцями, що обмежує можливості для перепідготовки та підвищення кваліфікації. Також серйозними викликами є: мобілізація, часті тривоги, відключення електроенергії, відсутність аналізу реальних потреб ринку праці, брак фінансування та відсутність популяризації робітничих професій тощо.

Опитані компанії активно співпрацюють з освітніми закладами для задоволення мінливого попиту на навички та кваліфікації. Основні напрямки цієї діяльності включають: укладання договорів із закладами освіти на підготовку працівників, надання місць для проходження виробничої практики, участь у розробленні навчальних програм і організації семінарів для підвищення кваліфікації. Деякі підприємства реалізують дуальні програми навчання, підтримують розвиток дуального навчання та беруть участь в освітніх проєктах,

наприклад у конкурсах професійної майстерності, де співпраця сприяє підвищенню кваліфікації викладачів та інтеграції студентів у робоче середовище.

На запитання: «Чи складно вашій компанії залучати та утримувати кваліфікованих працівників із професійною (професійно-технічною) та вищою освітою? Чому?» більшість експертів зазначили, що це досить серйозний виклик сьогодення. Вони стикаються з труднощами в залученні й утриманні кадрів через наслідки війни, економічну нестабільність, інфляцію та мобілізаційні заходи. Ускладнює ситуацію виснаження ринку праці, спричинене виїздом кваліфікованих працівників за кордон і внутрішньою міграцією. Низький рівень заробітної плати та затримки виплат також належать до чинників впливу персоналу, особливо в зонах бойових дій. Утім, окремі компанії (особливо у сфері енергетики й видобування корисних копалин), незважаючи на загальний дефіцит кадрів, успішно утримують співробітників завдяки ефективним програмам мотивації та соціального захисту.

Переважна більшість респондентів не вважають імміграцію (ввезення іноземної робочої сили) ефективним рішенням для залучення та утримання кваліфікованих працівників в Україні. Серед основних аргументів проти імміграції – поточні бойові дії, наявність в Україні достатньої кількості кваліфікованих кадрів, які краще розуміють місцеву специфіку, а також те, що очікувана імміграція може залучити переважно некваліфіковану робочу силу. Окремі респонденти допускають можливість використання іноземної робочої сили в майбутньому, але наразі не розглядають це як практичне рішення. 13 роботодавців (59,1 %) вказали на наявність працівників, колишніх біженців від війни. Але через те, що їх відсоток незначний, істотного впливу на компанію вони не мають.

Серед напрямків розв'язання проблеми браку кадрів відповіді роботодавців (респонденти могли давати декілька варіантів відповідей) розподілилися майже порівну, з незначною перевагою трьох складників, а саме: «Підвищення заробітної плати та покращення умов зайнятості» (26,9 %);

«Розвиток власної системи підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікацій працівників, перш за все шляхом короткотермінового навчання за мікрокваліфікаціями» (25 %); «Співпраця з провайдерами освітніх послуг для підготовки їх випускників до майбутньої роботи за профілем (організація практичного навчання, навчання на роботі / виробництві та учнівство, оцінювання компетентностей як шлях до кар'єрного зростання)» (19,2 %) (рис. 5.3).

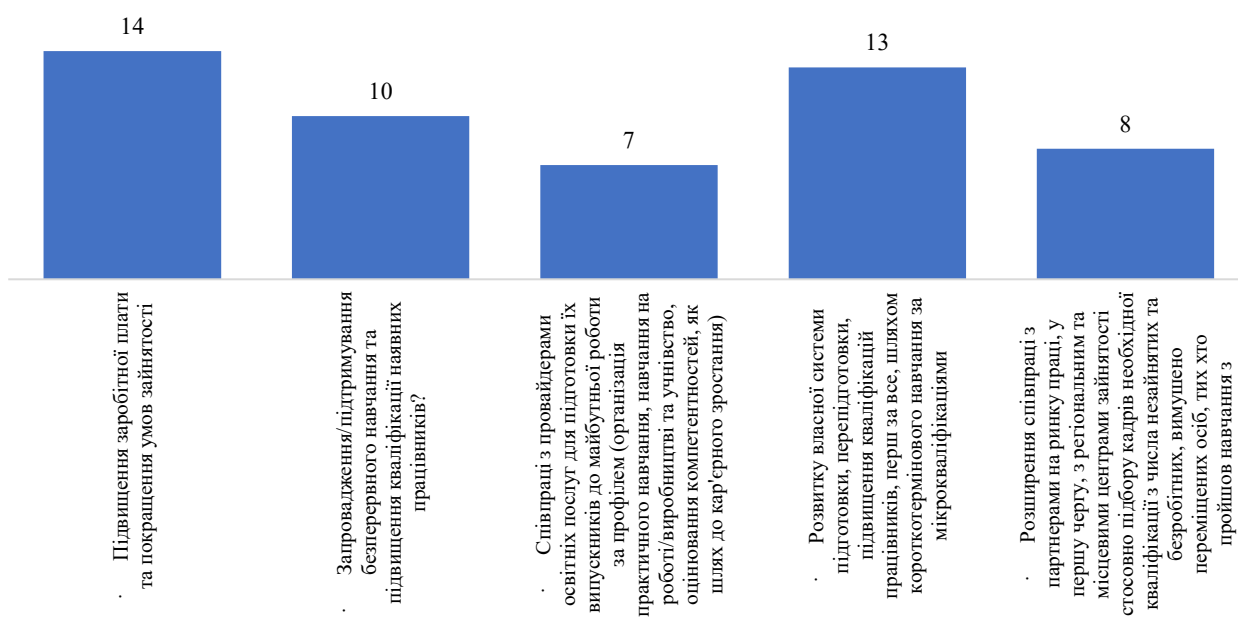


Рис. 5.3. Розподіл відповідей на запитання: «Наскільки Ви вирішуєте проблему нестачі працівників, зокрема шляхом..?»

Побудовано авторами.

Слід зазначити, що більшість компаній розробили ефективні стратегії боротьби із втратою кваліфікованої робочої сили через трудову міграцію й вплив біженців. Основними складовими цих стратегій є: максимальне утримання наявних працівників, поліпшення умов праці, корпоративне навчання, тимблдинг і мотивація персоналу. Деякі компанії також реалізують програми соціальних бенефітів та забезпечують бронювання працівників. При цьому акцент робиться на зміцненні корпоративних цінностей, таких як професіоналізм, командна робота й орієнтованість на клієнтів.

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

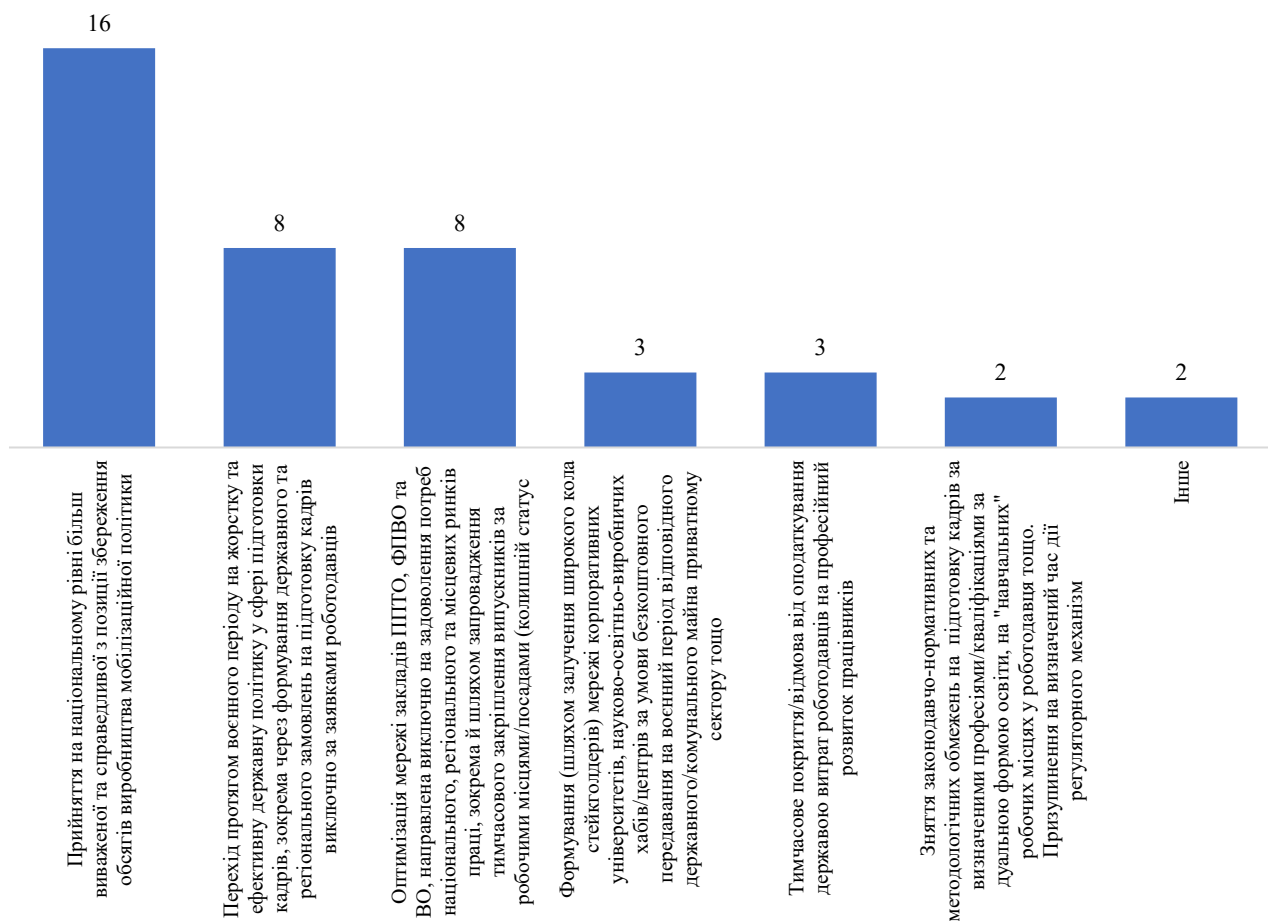


Рис. 5.4. Розподіл відповідей на запитання: «Які напрями подолання проблем браку кваліфікованих кадрів у воєнний період Ви вважаєте найбільш дієвими?»

Побудовано авторами.

5.2. Думка провайдерів освітніх послуг

Усього опитуванням було охоплено 12 провайдерів освітніх послуг у 8 регіонах України, серед яких 4 провайдери представляли заклади П(ПТ)О, 2 – ЗФПВО та 6 – ЗВО. Середній термін функціонування охоплених закладів освіти становив 56 років. Кількість освітніх програм (спеціальностей / кваліфікацій / професій), пропонованих сьогодні цими закладами освіти, коливалася в межах від 6 до 184 програм. Орієнтовна чисельність студентів / учнів / слухачів у цих закладах освіти становила від 125 до 9 100 осіб. Важливо, що в цих закладах освіти навчаються представники із числа ВПО, передусім із Донецької, Херсонської, Луганської та Миколаївської областей.

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

Представники всіх закладів освіти стверджують, що в них освітні стандарти та навчальні програми регулярно оновлюються й адаптуються відповідно до державних вимог, регіональних потреб і змін на ринку праці, зумовлених технологічними, екологічними, організаційними трансформаціями та воєнним станом. Запроваджуються курси підвищення кваліфікації, зокрема за частковими кваліфікаціями, переглядаються освітні програми з урахуванням потреб роботодавців в умовах воєнного часу. Працівники закладів освіти беруть

участь у розробленні й обговоренні нових стандартів. Оновлення освітніх програм відбувається планово раз на два роки або позапланово, враховуючи актуальні потреби ринку праці та суспільства.

Опитані також вказали на те, що основними викликами та проблемами є: відсутність загальної орієнтовної освітньої програми для деяких кваліфікацій / професій, складнощі з проходженням виробничої практики на підприємствах, воєнний стан, а також відсутність фінансування для навчання за частковими кваліфікаціями, що ускладнює практичне навчання й не забезпечує оплату праці викладачів, майстрів із виробничого навчання.

Респонденти повідомили, що за останніх два роки було розроблено та запроваджено кілька нових освітніх програм. Серед них – програми для електромонтажників силових мереж, лицювальників-плиточників, штукатурів, а також короткострокові сертифікаційні курси для електромонтерів з ремонту та обслуговування електроустаткування. Також розроблено програми для робітників з комплексного обслуговування й ремонту будинків, кухарів і слюсарів з ремонту сільськогосподарських машин. Окрім того, у сфері неформальної освіти з'явилися сертифікатні програми, такі як «Актуальна геополітика і проблеми міжнародних відносин», «Соціальна політика щодо захисту населення під час воєнного стану», «Зелена енергетика», «Військова соціальна робота» тощо.

Усі без винятку заклади освіти активно співпрацюють із місцевими компаніями чи організаціями роботодавців задля поліпшення відповідності наданих кваліфікацій вимогам до них із боку роботодавців. Основними формами такої співпраці є:

1. Виробниче навчання та практика, стажування: учні / студенти мають можливість відпрацьовувати та закріплювати трудові прийоми й навички на реальних робочих місцях.

2. Спільні заходи: організація та проведення Днів відкритих дверей, спільних засідань, круглих столів, майстер-класів, семінарів-практикумів для ознайомлення із сучасними технологіями та їх упровадженням.

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

4. Стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників: викладачі проходять стажування на виробничих підприємствах для ознайомлення з новими технологіями та їх упровадженням у освітній процес.

5. Спільні вебінари та мініярмарки професій: проведення вебінарів із вивчення нових виробничих технологій та організація мініярмарків професій на базі центрів професійної кар'єри.

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

7. Організація спільних проєктів і досліджень: роботодавці та освітні заклади спільно організовують проєкти, дослідження, наукові конференції, семінари й круглі столи.

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

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

Практична підготовка на підприємствах стейкхолдерів дає змогу здобувачам освіти демонструвати свої вміння, знання та професіоналізм, що

часто привертає увагу роботодавців. У багатьох випадках після проходження практики випускники отримують пропозиції щодо працевлаштування в цих установах. Окрім того, колишні випускники, а тепер успішні фахівці, часто стають стейкхолдерами освітніх програм, за якими самі навчалися. Вони оцінюють професійну підготовку й навички, що формуються під час навчання, та зацікавлені у співпраці або залученні фахівців певної спеціальності.

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

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

Представники закладів освіти зазначили, що середній рівень відсіву учнів / студентів за останніх п'ять років був невисоким, у межах 4–6 %. Серед ключових причин відсіву переважають такі: мобілізація до лав ЗСУ; міграція,

зміна місця проживання; невиконання навчальних планів; небажання продовжувати навчання або працевлаштовуватися за отриманою кваліфікацією чи обраною професією; неправильно обрана кваліфікація / професія; порушення умов договору; бажання продовжити навчання в іншому закладі освіти тощо.

Для зменшення відсіву та реінтеграції вибулих у цих закладах освіти застосовують: виховні заходи; індивідуальний підхід до учнів / студентів та їхніх батьків; змішану форму навчання; залучення до предметних гуртків; організацію екскурсій на сучасні підприємства тощо. Також є можливість надання індивідуальних планів і термінів для складання заліків та проходження практики.

Серед необхідних заходів відповідного спрямування респонденти назвали такі: підтримка від держави та інших зацікавлених сторін популяризації серед молоді затребуваних професій, передусім електротехнічного та будівельного напрямків; контроль за відвідуванням занять і робота з батьками; відкриття професійних центрів з урахуванням потреб населення в умовах воєнного стану та післявоєнного відновлення; поліпшення умов навчання за рахунок збільшення фінансування для осучаснення матеріально-технічної бази.

За запитаннями блоку «Інтернаціоналізація освіти» фактично не було відповідей, оскільки в умовах воєнного стану в Україні навчання іноземців є вкрай обмеженим і закономірним із міркувань безпеки. Представники ЗВО зазначають, що забезпечення можливості міжнародної академічної мобільності для здобувачів вищої освіти залишається одним із ключових елементів інтернаціоналізації. Кожного навчального року здобувачі вищої освіти беруть участь у програмах академічної мобільності, що наразі ускладнено для студентів-юнаків. Серед програм обміну переважають такі: Erasmus+, Mitacs Globalink Research Award (GRA), NAWA, «Подвійні дипломи», Літні школи в університеті імені Адама Міцкевича в м. Познані. У ЗВО розроблено стратегію міжнародної співпраці, планується підготовка спільних програм навчання з університетами Польщі, Великої Британії та ін. Найважливішими сферами міжнародного співробітництва та партнерства в закладах провайдери освітніх послуг вважають: обмін досвідом через участь у

міжнародних конференціях; реалізацію міжнародних проєктів за програмою Erasmus+, як-от: DigiUni, Academies4Ukraine, SMART-PL; академічну мобільність для студентів і викладачів за програмами Erasmus+, Mitacs Globalink Research Award, Visegrad Scholarship Program; отримання благодійної допомоги та співпрацю з Німецьким товариством міжнародного співробітництва (GIZ); реєстрацію на європейському Порталі фінансування та тендерів і участь у програмах академічної мобільності.

За блоком «Міграція випускників» 57,1 % респондентів зазначили, що в них є інформація про працевлаштування їхніх випускників за межами країни. Частка таких випускників від загалу не перевищує 4 % та працюють вони переважно не за фахом.

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

Розв'язання порушеної проблеми не є складною технологією для експертів. На сьогодні вони в змозі забезпечити науково-педагогічних та педагогічних працівників стажуванням як усередині країни, так і за її межами через підвищення кваліфікації, освітні тури, обмін досвідом та різні напрями співпраці. Заклади освіти повинні мати корпоративні цінності й прагнути вдосконалення навичок не тільки здобувачів, а й викладацького сегмента, що пов'язано із самонавчанням, самовдосконаленням викладачів, підвищенням їхніх компетентностей шляхом урахування у викладацькій діяльності інновацій, процесів цифровізації, залучення можливостей штучного інтелекту, сучасних методів викладання тощо.

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

За останнім блоком «Потреба у підтримці закладів освіти для розвитку партнерства з іншими країнами» експерти зауважили, що для надання якісних освітніх послуг у майбутньому країна найбільше потребуватиме таких ресурсів, як людські (брак кваліфікованих кадрів), матеріальні (частково застаріла матеріально-технічна база) та фінансові. Серед пріоритетних складників / витрат, що найбільше потребуватимуть інвестицій і підтримки в період повоєнної відбудови України, вони виокремили: обладнання та ширші можливості для самоосвіти й участі в міжнародних грантових проєктах; відновлення чи формування інфраструктури закладу; підготовку викладачів та розвиток у них нових компетентностей; розроблення нових освітніх програм.

Усі респонденти зацікавлені у співпраці з провайдерами освітніх послуг з інших країн (не членів ЄС), чиї громадяни потенційно приїжджатимуть до України під час її повоєнної відбудови. Пріоритетними напрямками такої співпраці вони вбачають: обмін досвідом; залучення інвестицій; організацію та реалізацію спільних міжнародних науково-дослідних проєктів; розвиток дуальної освіти й освіти дорослих; диференціацію освітнього процесу; надання послуг із підготовки та перепідготовки кваліфікованих працівників.

5.3. Думка представників центральних і регіональних органів влади, відповідальних за політику зайнятості та ринку праці

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

На відкрите запитання: «Які проблеми у сфері зайнятості та ринку праці є найбільш складними та актуальними, передусім у воєнний період?» респонденти дали подібні відповіді, згідно з якими такими проблемами є: дефіцит кваліфікованих і висококваліфікованих працівників, які вимушено залишили рідні регіони й країну через активні військові дії, що знижує якість виконання поставлених завдань та збільшує навантаження на наявний персонал; мобілізація частини працівників до лав ЗСУ, що спричиняє значний дефіцит кваліфікованих кандидатів на ринку праці, переважно чоловіків; зростання психологічного вигорання та втоми, збільшення захворювань на тлі постійного стресу, фізичне травмування людей унаслідок обстрілів цивільного населення; регіональний перерозподіл робочої сили всередині країни (її концентрація в безпечніших регіонах); небажання окремих чоловіків працевлаштовуватись офіційно.

Серед причинно-наслідкових зв'язків вказаних проблем із пропозицією й попитом на навички та кваліфікації експерти виокремлюють такі: постає проблема структурованого безробіття, що полягає у вузькопрофільних і спеціалізованих кваліфікаціях нових кандидатів, які претендують на вакантні посади та робочі місця (кваліфікації, пропоновані працівниками, не відповідають потребам роботодавців), що, у свою чергу, потребує ресурсів роботодавців на перепрофілювання й навчання нових працівників; виникає величезна потреба в працівниках, здатних швидко навчатися і перенавчатися, набувати нові навички, щоб опанувати нові кваліфікації (повні чи часткові) та обійняти відповідну посаду з гідною оплатою праці; проявився негативний вплив довоєнного

переведення системи професійної освіти на регіональний рівень управління, через що переміщені підприємства не можуть забезпечити переїзд працівників і відновити виробництво з причини відсутності кадрів на нових територіях.

На запитання стосовно інформаційного забезпечення для формування профільних рішень, висновків і пропозицій респонденти відповіли, що воно здійснюється шляхом власного пошуку й використання результатів інших зовнішніх досліджень (анкетувань, тестувань, аналітичних довідок державних та приватних наукових центрів і установ), на основі яких виконується зріз стану необхідного сегмента ринку праці. Додатково представники організації беруть участь у вітчизняних та закордонних тренінгах і навчаннях із різних питань ринку праці через систему BigData LMI.

Гендерний аспект на ринку праці та ринку кваліфікації, на думку опитаних полягає в такому: унаслідок впливу кадрів через військові дії серед працівників поглиблюється диспропорція за гендерною ознакою (збільшується частка жінок). На запитання: «Чи є певні сектори, де гендерний дисбаланс сприяє виникненню цих проблем, та яка політика розглядається або реалізується для їх розв'язання, особливо у воєнний період?» респонденти зазначили, що такі сектори в економіці присутні. Вони відчули посилення негативних тенденцій у кадровій політиці щодо поглиблення гендерного дисбалансу серед своїх працівників (наприклад ті підприємства, в яких із різних причин у перший рік повномасштабного вторгнення не було відпрацьовано з державним оборонним сектором механізми бронювання своїх працівників). Наразі більшість підприємств і організацій розробляють внутрішні кадрові політики навчання й перепрофілювання нових працівників із метою зменшення гендерного дисбалансу. Додатково відпрацьовуються цифрові можливості співпраці з оборонним сектором держави, що дають змогу швидко та якісно забронювати своїх працівників на законних підставах із метою підтримання своєю діяльністю національної економіки (уряд не розглядає ці проблеми по суті).

Стосовно місця й ролі в цих питаннях соціальних партнерів думки опитаних розділилися. Так, частина респондентів стверджують, що діяльність

таких партнерів зводиться до важливої ролі посередників (свого роду містків) між роботодавцями та претендентами на вакантні місця. Наприклад, організації, які опікуються ВПО, допомагають у пошуку роботи й налагоджують зв'язки з новими роботодавцями. Свою роль відіграють і державні та місцеві органи влади, допомагаючи під час релокації підприємств через активні бойові дії, де теж присутні безпосередні процеси й питання ринку праці, які потребують урегулювання та вирішення. Інша частина респондентів вважають, що роль соціальних партнерів у сфері кваліфікацій досить незначна. Свою участь у процесах формування та використання навичок працівників опитані визначили як забезпечення зі свого боку прийняття управлінських рішень у межах і в спосіб, передбачених нормативно-правовими актами, що спрямовані на збереження балансу попиту й пропозиції навичок на ринку праці в пошуках нових працівників та забезпечення (в разі потреби) перепрофілювання наявних співробітників організації, у створенні кваліфікаційних центрів тощо.

Експерти назвали ситуацію з трудовою міграцією та біженцями від війни катастрофічною, а також серйозною проблемою для ринку праці й зайнятості в Україні. Серед викликів і негативних наслідків масової міграції для країни вони виокремили такі: для усунення дефіциту кадрів потрібно підготувати нові шляхом перепрофілювання наявних працівників і незайнятих, що вимагає додаткових коштів та часу. У повоєнний період постане питання залучення із третіх країн трудових мігрантів, які потребуватимуть навчання й підвищення кваліфікації з метою набуття професійної відповідності своїм посадам. На думку респондентів, перевагами трудової міграції для країни можуть стати: економічний бік залучення трудових ресурсів із незаможних країн; позитивна роль кругових / зворотніх міграцій у відбудові національної економіки в періоди будівельного буму (коли ринок праці потребуватиме вузьких галузевих спеціалістів); зміцнення зв'язків між Україною та країнами Європи; переселенці впливають на місцеві громади, які стимулюють уряди своїх країн продовжувати допомагати Україні; українці, що повернуться додому, матимуть європейський досвід, зокрема у сфері кваліфікацій, який втілюватимуть на Батьківщині.

Експерти зазначили, що для поліпшення стану ринку праці необхідна політика зайнятості, спрямована на працевлаштування ветеранів війни, що підтримується в організаціях і установах, а також на підприємствах, у суспільстві. Усі інші політики зайнятості потребують економічного стимулювання, що неможливо забезпечити повною мірою в період активних бойових дій і дефіциту державного бюджету.

Два респонденти високо оцінили дієвість інструментів національної системи кваліфікацій (НРК, професійних стандартів і стандартів освіти, розроблених на основі результатів навчання тощо), а також їх зв'язок із міжнародними / регіональними рамками кваліфікацій (EQF, AQF) щодо розв'язання проблем відповідності попиту та пропозиції на кваліфікації та еміграції кваліфікованої робочої сили з України. Один опитаний поставив низьку оцінку.

Представники влади зазначають, що інструменти НСК відіграють свою важливу роль, підтвердженням чого слугує в першу чергу їх зв'язок із міжнародними / регіональними рамками кваліфікацій (EQF, AQF): за умови повноцінного функціонування ці інструменти в післявоєнний період зможуть зайняти своє місце у вирішенні та регулюванні питань ринку праці. Потенціал профільних заходів полягає в такому: узгодивши НРК із ЄРК, ми зможемо вказувати рівень НРК професійних кваліфікацій у дипломах та свідоцтвах, а згодом – і ЄРК у своїх кваліфікаціях і сполучати свої бази чи реєстри кваліфікацій із відповідними базами й реєстрами інших країн через платформу EUROPASS, яку веде Єврокомісія (таким чином буде ще й подолано перешкоди на шляху розуміння й визнання кваліфікацій). Крім того, офіційне узгодження НРК із ЄРК зробить нашу систему кваліфікацій зрозумілішою, що сприятиме припливу інвестицій, оскільки інвестори краще уявлятимуть потенціал України щодо забезпечення кваліфікованих працівників для їхніх підприємств; зіставлення сприятиме визнанню кваліфікацій, отриманих за кордоном, і, як результат, наповнення українського ринку праці кваліфікованими працівниками; також таке узгодження позитивно вплине на якість освітніх та професійних

кваліфікацій, адже має бути гарантована відповідність загальним принципам ЄРК щодо забезпечення якості.

У відповідь на запитання: «Які можуть бути потенційно плідні сфери вивчення політики та співпраці з політиками та інституціями ЄС і держав-членів у пошуку стійких і взаємовигідних шляхів трудової міграції?» опитані назвали такі сфери: пошук варіантів добровільного повернення після закінчення війни трудових мігрантів, що виїхали через активні військові дії, до власних країн (забезпечення всіх необхідних умов і багаторічна підтримка відповідних категорій трудової міграції з боку ЄС); навчання представників вітчизняних компаній і організацій представниками ЄС подолання проблем структурованого безробіття, гендерного дисбалансу серед працівників та інших проблем ринку праці – поточних і тих, що постануть у післявоєнний період; розвиток та становлення НСК як сукупності механізмів правового й інституційного регулювання кваліфікацій працівників з урахуванням потреб ринку праці та можливостей системи освіти й навчання; узгодження НРК та ЄРК; розроблення професійних стандартів; удосконалення Реєстру кваліфікацій; розвиток національних центрів Europass, Euroguidance, EQF NCP.

5.4. Думка представників центральних і регіональних органів влади, відповідальних за політику в сфері освіти, формування навичок та кваліфікації

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

У відповідь на запитання: «Якими є найбільш пріоритетні завдання, пов'язані зі збалансуванням попиту та пропозиції навичок і кваліфікації в

Україні?» респонденти назвали такі завдання: ведення статистики ринку праці в динаміці; оперативне реагування системи освіти на потреби роботодавців у кваліфікаціях, нових уміннях і навичках; визначення головним розробником професійних стандартів за участю освітян роботодавців, їх участь у розробленні освітніх програм, робочих навчальних планів; швидкий перехід України на професійні стандарти; співпраця й комунікація роботодавців та освітян на рівні конкретного суб'єкта освітньої діяльності й підприємства, взаємний і постійний пошук контрагентів; повнота, відкритість та доступність інформації про потреби ринку праці, з одного боку, і можливостей сфери освіти – з другого.

До галузей економіки з найістотнішою невідповідністю кваліфікацій працівників опитані віднесли такі, як машинобудування; електроніка; охорона здоров'я. Причинами такої невідповідності є: низька якість освітніх послуг; віддаленість професійної освіти від технологічних процесів на підприємствах через відсутність відповідних нормативно-правових актів; наукоємні й технологічні види економічної діяльності потребують великих затрат упродовж тривалого часу, а результат (віддача, економічний ефект, можливості отримання прибутків) пролонгований у часі, не завжди очевидний та не повсякчас виражається у фінансовому й матеріальному вимірах.

Більшість респондентів вважають, що в Україні очевидна орієнтація на роботодавців та економіку, їхні вимоги до кваліфікацій через розроблення професійних стандартів (станом на 1 вересня 2024 р. 350 чинних і близько 400 проєктів у процесі розроблення), кваліфікаційних центрів (на зазначену дату – 115 центрів), в яких пройшли незалежне оцінювання майже 3 тис. здобувачів професійних кваліфікацій, визнання результатів неформального та інформального навчання тощо.

Стосовно гендерних диспропорцій у відповідній сфері опитані сходяться в тому, що гострий дефіцит робочої сили у воєнний період прискорює розмивання гендерних особливостей окремих професій і сприяє усуненню гендерного дисбалансу, там де він міг бути. Серед галузей економіки, де найбільше присутні певні гендерні проблеми, деякі респонденти виокремлюють металургію,

вугільну та хімічну промисловості, дорожнє будівництво, гуманітарне розмінування тощо.

На запитання щодо впливу зовнішньої трудової міграції на поточну практику й політику у сфері освіти та навчання опитані зауважили, що в умовах війни його немає. Але в перспективі, у період повоєнної відбудови, при залученні робочої сили ззовні Україні слід буде враховувати досвід країн ЄС та напрацьовувати власну стратегію.

Серед проблем, які для української системи освіти та кваліфікацій створює регіональний рух ВПО, респонденти вказали на такі: погіршення якості підготовки через масовий фальшивий прийом на навчання осіб, що уникають служби в ЗСУ; відсутність законодавчих і нормативних документів, які визначають роль та права регіональної влади на використання нею власних ресурсів (фінансових, матеріальних) стосовно продовження навчання ВПО, навчання закладами освіти громадян з інших територій тощо.

На думку опитаних, постачальники освітніх послуг реагують на виклики, пов'язані з міграцією / біженцями, шляхом: використання ресурсів міжнародних проєктів, донорів, грантів із застосуванням сучасних освітніх технологій (окремі з них зорієнтовані на можливість заробляти додаткові кошти); активнішого навчання дорослого населення, зокрема за запитом роботодавців, за допомогою скорочених курсів, дуальної освіти тощо; адаптації до нових викликів за рахунок змін в організації освітнього процесу, вимогах до педагогічних і науково-педагогічних працівників, змісті освіти.

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

Три з чотирьох експертів поставили низьку оцінку поточному впливу інструментів НСК і НРК на розв'язання проблем відповідності попиту та пропозиції на кваліфікації, а також на міграцію кваліфікованої робочої сили з України. Для виправлення ситуації вони вбачають доцільною реалізацію таких (інколи протилежних) заходів: недопущення до присвоєння професійних кваліфікацій суб'єктів господарської діяльності без належної акредитації; створення мережі центрів професійної освіти з можливістю надання випускникам 4–5 рівнів НРК; узгодження НРК із ЄРК, що спростить визнання українських кваліфікацій у країнах ЄС, а європейських – в Україні.

Респонденти розійшлися в оцінках потенціалу державного фінансування системи освіти та професійного навчання для поліпшення якості освіти, навчання й працевлаштування її здобувачів, особливо у воєнний період. Було надано оцінки помірного, високого та низького рівнів.

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

З-поміж потенційно плідних сфер співпраці з політиками й інституціями ЄС та держав-членів у пошуках сталого і взаємовигідного розвитку освіти й навчання для України та ЄС опитані зазначили такі: поширення технологій і практики якісного оцінювання результатів навчання на всіх рівнях; запровадження державного регулювання окремих важливих професій відповідно до вимог ЄС; збільшення міжнародних проєктів, запровадження грантів на забезпечення достатньої матеріальної бази освітнього процесу для ВПО та мігрантів; розвиток НСК, зокрема в частині узгодження НРК і ЄРК, розроблення Єдиного реєстру кваліфікацій, професійних стандартів та консультативної підтримки інтеграції в загальноєвропейський кваліфікаційний простір; співробітництво щодо розвитку напряму освіти дорослих.

До підтримки з боку ЄС, необхідної для розвитку сфери підготовки кадрів та формування навичок у воєнний і повоєнний час, експерти віднесли: запровадження сучасних технологій навчання та оцінювання його результатів, насамперед для таких галузей знань, як інженерія, охорона здоров'я й агрономія; формування якісної системи акредитації освітніх програм та закладів освіти; надання допомоги в розробленні освітніх програм у частині врахування вимог професійних стандартів при підготовці фахівців; інвестування в розроблення професійних стандартів; забезпечення фінансової підтримки організації процесів з підвищення кваліфікації й перекваліфікації; оновлення матеріальної бази закладів освіти (на наукоємні, технологічні види економічної діяльності) з урахуванням інноваційних стандартів з енергоефективності та енергонезалежності.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Виконане дослідження дає підстави для таких узагальнених висновків:

1. Незважаючи на глобальні та катастрофічні за масштабами втрати України, її економіки й населення, починаючи з 2023 р. у сфері зайнятості, на ринку праці, ринку освітніх послуг і кваліфікацій спостерігаються позитивні тенденції. Це свідчить про те, що владі за сприяння зарубіжних партнерів вдалося стабілізувати ситуацію з використанням праці та підготовкою кадрів.

2. Ключовими чинниками такої стабілізації стали: зниження навантаження на вітчизняний ринок праці через відплив біженців за межі країни; перехід економіки на рейки воєнного стану, що призводить до створення нових робочих місць і запиту на підготовку профільної робочої сили; скасування багатьох регуляторних норм у сфері зайнятості та кваліфікації, зменшення обсягу й термінів підготовки, спрощення її змісту; високий рівень оволодіння вітчизняними працівниками та молоддю ключовими й загальними компетентностями, що дає їм змогу в екстремальних умовах бути більш професійно та регіонально мобільними на локальних ринках праці, адаптуватися до нових умов і вимог, зокрема за кордоном чи на територіях тимчасового переміщення.

3. У сфері підготовки кадрів спостерігається ціла низка позитивних тенденцій, а саме: збереження популярності вищої освіти та стабільна затребуваність професійної (професійно-технічної) освіти; зростання й розвиток дистанційної та онлайн-освіти; переорієнтація на STEM-освіту; зниження чисельності випускників гуманітарних спеціальностей; професійна орієнтація й гнучкість освітніх програм; посилення співпраці з роботодавцями; підвищення академічної мобільності та поглиблення міжнародної співпраці.

4. У воєнний період для розвитку ринку кваліфікацій характерні такі тенденції: зростання попиту на специфічні кваліфікації, притаманні економіці воєнного стану; переорієнтація економіки та поява / розвиток нових її галузей / видів економічної діяльності; посилення уваги роботодавців і

провайдерів освітніх послуг до перекваліфікації й підвищення кваліфікації дорослого населення; поглиблення євроінтеграції та міжнародної кооперації.

5. Результати анкетного опитування / інтерв'ювання представників підприємств, провайдерів освітніх послуг, центральних і регіональних органів влади та соціальних партнерів різних рівнів представництва свідчать про розуміння ними проблем і завдань щодо збалансування на ринку праці інтересів усіх ключових стейкхолдерів. Важливо, що вони практично єдині в оцінці того, що воєнний період примусив усіх їх співпрацювати швидше, оперативніше та ефективніше, особливо на регіональному рівні й на рівні взаємодії підприємства із закладами освіти.

Серед найбільш узагальнених пропозицій виокремимо такі:

1. Гармонізація НСК із найкращими аналогами в ЄС, зокрема її реформування та перехід на підходи щодо прогнозування, планування, оцінювання, розподілу й використання кваліфікацій на ринках праці.

2. Орієнтація на укрупнення в рази закладів освіти за кластерним принципом та шляхом створення корпоративних університетів, хабів і міжнародних центрів.

3. Відмова від застарілих та бюрократичних підходів при формуванні змісту й методів навчання, переорієнтація (у воєнний і повоєнний періоди) на широкий спектр трансформації сегмента освіти дорослих.

4. Створення нової, незалежної та прозорої системи внутрішнього й зовнішнього оцінювання якості освітніх послуг, визнання та присвоєння професійних кваліфікацій.

5. Імплементация результатів цього дослідження в підготовку відповідних проєктів законодавчо-нормативного та методологічного спрямування, проведення інформаційного штурму серед профільних реалізаторів політик тощо.