

РОЗРОБЛЕННЯ СТРАТЕГІЧНОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ МОДЕЛІ РИНКУ ПРАЦІ ДЛЯ МОЛОДІ

Звіт про дослідження

Липень 2025 року

Матеріал створено компанією Ipsos з ініціативи «Фундації Катерини Осадчої» за підтримки Фонду «Аскольд і Діп», що адмініструється ICAP Єднання в межах проєкту «Сильне громадянське суспільство України – рушій реформ і демократії» за фінансування Норвегії та Швеції. Зміст публікації є відповідальністю «Фундації Катерини Осадчої» та компанії Ipsos та не є відображенням поглядів урядів Норвегії, Швеції або ICAP Єднання.



ОСНОВНІ МЕТОДОЛОГІЧНІ ВИЗНАЧЕННЯ ТА ПОНЯТТЯ

Основні визначення та поняття щодо статусу участі населення в складі робочої сили, розроблені на основі стандартів МОП, передбачених Резолюцією щодо статистики трудової діяльності, зайнятості та недовикористання людського капіталу (далі – Резолюція), прийнятої на 19-й Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП) у жовтні 2013 року.
За результатами обстеження робочої сили (ОРС) все населення у віці 15 років і старше за статусом участі в складі робочої сили розподіляється на такі категорії:
1) зайняті;
2) безробітні;
3) особи, які не входять до складу робочої сили (включаючи тих, які відносяться до потенційної робочої сили).
Усі три вищезазначені категорії є взаємовиключними та вичерпними. При опитуванні населення під час ОРС пріоритет надається категорії "зайняті" по відношенню до двох наступних категорій, а категорії "безробітні" – до осіб, які не входять до складу робочої сили. Тобто, спочатку визначається зайняте населення, потім – безробітне населення і на останньому етапі – особи, які не входять до складу робочої сили.
Робоча сила (до 2019р. – економічно активне населення) – це населення обох статей у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які впродовж обстежуваного тижня забезпечували пропозицію робочої сили на ринку праці. Зайняті та безробітні в сумі складають робочу силу.
Розподіл робочої сили за професійними групами здійснюється на основі Класифікатора професій (далі – КП), затвердженого та введеного в дію наказом Державного комітету з питань технічного регулювання та споживчої політики від 28 липня 2010р. № 327. Зазначений класифікатор побудований відповідно до Міжнародної стандартної класифікації професій 1988р. (ISCO–88) у частині концептуальних положень, структурної побудови та головних характеристик професійних угруповань.
Рівень участі населення в робочій силі (до 2019р. – рівень економічної активності населення) визначається як відношення (у відсотках) кількості робочої сили у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.
Зайнятими вважають осіб у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які:
– <u>працювали</u> впродовж обстежуваного тижня хоча б одну годину за наймом за винагороду в грошовому чи натуральному вираженні, індивідуально (самостійно), у окремих громадян або на власному (сімейному) підприємстві; працювали безкоштовно на підприємстві, у власній справі, що належить будь-кому з членів домогосподарства, або в особистому селянському господарстві з метою реалізації продукції, виробленої внаслідок цієї діяльності;
– були тимчасово відсутні на роботі, тобто формально мали робоче місце, власне підприємство (справу), але не працювали впродовж обстежуваного періоду з певних причин.
Рівень зайнятості населення розраховується як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до всього населення зазначеного віку чи населення відповідної соціально-демографічної групи.
Розподіл зайнятого населення за видами економічної діяльності здійснюється на основі Класифікації видів економічної діяльності ДК 009:2010 (КВЕД–2010), яка гармонізована з Класифікацією видів економічної діяльності Європейського Союзу (NACE Rev.2 – 2006).
Неформальна зайнятість охоплює неформальні робочі місця на підприємствах як формального, так і неформального секторів. Керівні принципи щодо статистичного визначення неформальної зайнятості були прийняті на 17-й Міжнародній конференції статистиків праці у 2003р. З урахуванням положень цього документа, а також відповідно до Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення, затверджених наказом Держстату від 23.01.2013 № 16, до неформально зайнятих належать такі категорії зайнятого населення:
– зайняті на підприємствах неформального сектору (незареєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безкоштовно працюючі члени сім'ї тощо);
– безкоштовно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектору;
– наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектору (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали щорічної відпустки; оплачуваного лікарняного).
Безробітні (за методологією МОП) – особи у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які одночасно відповідають трьом основним умовам:
– не мали роботи (прибуткового заняття);
– активно шукали роботу або намагались організувати власну справу впродовж останніх 4-х тижнів, що передували опитуванню, тобто робили конкретні кроки протягом зазначеного періоду з метою знайти оплачувану роботу за наймом чи на власному підприємстві;
– були готові приступити до роботи впродовж двох найближчих тижнів, тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві з метою отримання оплати або доходу.
До категорії безробітних відносяться також особи, які приступають до роботи протягом найближчих двох тижнів; знайшли роботу, чекають відповіді тощо.
Рівень безробіття населення (за методологією МОП) розраховується як відношення (у відсотках) кількості безробітних у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років) до робочої сили зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.
Рівень довготривалого безробіття населення (за методологією МОП) розраховується як відношення (у відсотках) кількості безробітних у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які шукали роботу 12 місяців і більше, до робочої сили зазначеного віку.

Середня тривалість пошуку роботи (середня тривалість безробіття) надається у вимірі середньої кількості місяців тривалості пошуку роботи на одного безробітного. Розрахунок показника здійснюється на основі формули середньої арифметичної зваженої.
Особи, які не входять до складу робочої сили (до 2019р. – економічно неактивне населення) – особи у віці 15 років і старше (до 2019р. – 15–70 років), які впродовж обстежуваного тижня не відносилися ні до занятого, ні до безробітного населення.
Ця категорія за рівнем зв'язку з ринком праці може бути класифікована так:
– шукають роботу, але не готові приступити до неї впродовж найближчих двох тижнів (через непрацездатність, через навчання (учні, студенти), через виконання домашніх обов'язків, інше);
– бажають працювати та готові приступити до роботи, але не шукають роботу (наприклад, особи, які зневірились у пошуках роботи; не знали, де і як шукати роботу; вважали, що для них немає підходящого місця роботи тощо);
– не бажають працювати, тому що не мають необхідності.
Перші дві категорії відносяться до потенційної робочої сили – незайняте населення, яке впродовж обстежуваного тижня не входило до складу робочої сили, але при цьому різними способами висловлювало своє бажання отримати роботу.
Частка осіб, які не входять до складу робочої сили , визначається як відношення (у відсотках) кількості осіб у віці 15 років і старше, які не входять до складу робочої сили, до кількості населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.
Рівень безробіття з урахуванням потенційної робочої сили розраховується як відношення кількості безробітного населення з урахуванням потенційної робочої сили до кількості робочої сили, до якої включено кількість потенційної робочої сили.
Недовикористання робочої сили – це невідповідність між пропозицією робочої сили та попитом на неї, в результаті чого виникає потреба населення у робочих місцях. Недовикористана робоча сила визначається як сума кількості осіб з неповною зайнятістю, пов'язаною з тривалістю робочого часу, безробітного населення та потенційної робочої сили.
Рівень недовикористання робочої сили розраховується як відношення (у відсотках) кількості недовикористаної робочої сили до кількості робочої сили, з урахуванням потенційної робочої сили.
Молодь у віці 15–24 роки, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок – це безробітні у віці 15–24 роки (за методологією МОП) та особи, які не входять до складу робочої сили, у віці 15–24 роки, які не працюють, не навчаються і не набувають професійних навичок.
Частка молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок, у загальній кількості осіб у віці 15–24 роки – це відношення (у відсотках) кількості молоді у віці 15–24 роки, які не працюють, не навчаються і не набувають професійних навичок, до кількості населення зазначеного віку або відповідної соціально-демографічної групи.
До осіб працездатного віку , в рамках обстеження робочої сили, до 2012р. віднесені жінки у віці 15–54 років та чоловіки віком 15–59 років. Відповідно до Закону України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи”, до населення працездатного віку у 2012р. включено жінок віком 55 років, у 2013р. – жінок віком 56 років, у 2014р. – жінок віком 57 років, у 2015р. – жінок віком 58 років, з 2016р. – жінок віком 59 років.

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

ДСЗ	Державна служба зайнятості України
ДСС	Державна служба статистики України
НБУ	Національний банк України
ВРУ	Верховна рада України
КМУ	Кабінет Міністрів України
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
ЄПВ	Єдиний портал вакансій ДСЗ
ЄПП	Єдиний портфель проєктів
Мінрозвитку Мінрегіон	Міністерство розвитку громад та територій України
ГО ФКО	Громадське об'єднання «Фонд Катерини Осадчої»
ГО ФПЛ	Громадське об'єднання «Фонд Першої Леді»
ЦЕС	ТОВ «Центр економічної стратегії»
BBB	Build Back Better/ Будувати краще ніж було
BRDO	Офіс ефективного регулювання
KSE	Київська школа економіки
RDNA	Швидка оцінка завданої шкоди та потреб на відновлення України
PPP	Паритет купівельної спроможності

ЗМІСТ

ВСТУП	5
1 ТЕНДЕНЦІЇ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ	6
2 ОГЛЯД ПОТОЧНОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ	8
3 ПРОГНОЗУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ	12
4 МОЖЛИВОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ПІДЛІТКІВ ЩОДО ПЕРЕХОДУ НА РИНОК ПРАЦІ	19
5 АНАЛІЗ ВИХІДНИХ ДАНИХ ДЛЯ СТВОРЕННЯ МОДЕЛЕЙ	22
6 ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБИ У КАДРАХ ДЛЯ ЕКОНОМІКИ ВІДНОВЛЕННЯ	35
7 ПОРІВНЯННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОЦІНЮВАННЯ З ПОПЕРЕДНІМИ ДАНИМИ	47
ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ	55

ВСТУП

Сучасний світ є свідком швидких трансформаційних процесів у різних сферах життя. Дослідження багатьох експертних організацій світу демонструють зростання ролі всіх сфер діяльності, пов'язаних зі штучним інтелектом та «зеленим переходом».

В Україні трансформаційні світові процеси посилюються руйнуваннями та економічною кризою, зумовленими війною. Помірно оптимістичні настрої українського бізнесу пов'язані з перспективою відновлення України, яку підтримує міжнародна спільнота.

За умов зростання потреби України у проєктах відновлення, ГО «Фундація Катерини Осадчої» прагне надати підтримку молоді у виборі своєї професії і водночас допомогти державі посилити свій людський капітал у контексті відбудови.

Економічна теорія стверджує, що ефективність функціонування ринку праці залежить від наближення збалансованості попиту та пропозиції до стану рівноваги. Таке наближення залежить від багатьох факторів та стейкхолдерів, головними з яких в умовах України є держава, роботодавці та, безумовно, молодь. Питання залучення молоді до ринку праці вважаються проблемним не лише в Україні. За інформацією Міжнародної організації праці, **20,4 % молодого населення світу були безробітними, не отримували освіти та не займалися професійною підготовкою.**

Дослідження «Індекс майбутнього: професійні очікування та розвиток підлітків в Україні», проведене у 2025 році за ініціативи Фундації Олени Зеленської, продемонструвало, що лише 30% українських підлітків мають чітке уявлення про майбутню професію.

Що і як потрібно зробити задля мотивації та залучення молоді до ринку праці взагалі, й передовсім до реалізації проєктів відновлення? Як зробити цей процес дієвим та збалансованим? Цьому присвячена наше дослідження, першим етапом якого було Кабінетне дослідження відкритих джерел інформації, а другим – дискусія з представниками Державної служби зайнятості, наукового та експертного середовища, а також недержавної освіти.

Звіт про дослідження складається з 7 розділів, у яких йдеться про різні аспекти формування та прогнозування ринку праці в Україні. У результаті проведеного аналізу сформовано дві моделі, які складають систему соціально-економічного планування ринку праці для молоді з акцентом на відбудові економіки України:

- 1) Модель розрахунку потреби у працівниках для економіки відновлення.
- 2) Модель наближення роботодавців та шукачів роботи.

Посилання на джерела інформації надані в тексті Звіту за послідовністю згадування.



«Відновлення — виклик, який постане перед країною на майбутні десятиліття, тому вже нині громадський сектор, держава та міжнародні партнери мають об'єднатися довкола питання посилення людського капіталу і підтримки молоді у виборі їхнього професійного майбутнього»

Катерина Осадча, засновниця Фундації

1

ТЕНДЕНЦІЇ НА СВІТОВОМУ РИНКУ ПРАЦІ ПОКАЗНИКИ ЗАЛУЧЕННЯ МОЛОДІ ДО РИНКУ ПРАЦІ

Населення

У 2024 році кількість населення світу досягла рекордних 8.2 мільярда. За прогнозом ООН¹, цього сторіччя населення Землі сягне свого максимуму у 10.3 мільярда і почне зменшуватися, досягнувши кількості 10.2 мільярда наприкінці сторіччя. Очікувана тривалість життя (73.3 роки – для народжених у 2024 році) продовжує зростати. Втім, народжуваність зменшується (у середньому становить 2.25 дитини у 2024 році проти 3.31 на одну жінку у 1990 році. Наприкінці 2070-х кількість осіб віком від 65 досягне 2.2 мільярда та перевищить кількість дітей (до 18 років).

Робоча сила

Відповідно до кількості населення, зросла кількість робітників, яка у 2024 році становила 3.69 мільярда осіб². Більше половини (58.5%) робочої сили світу зосереджено в Азії та Тихоокеанському регіоні³. У країнах Африки – 16.1%; країнах Європи – 13.7%; Латинській Америці і Карибському басейні – 8.6%; Північній Америці – 5.3%, країнах Аравійського півострову – 1.8%).

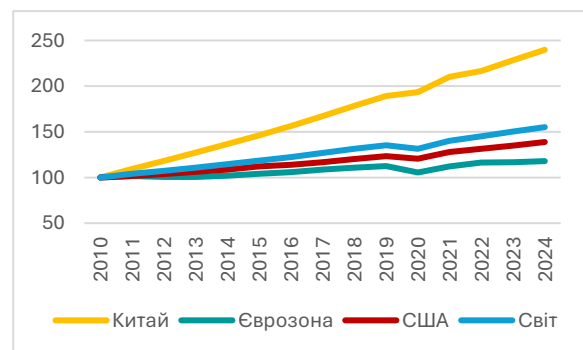
ВВП та інфляція

Глобальний ВВП у 2024 році досягнув рівня 110.55 трильйона дол. США. Найбільшими економіками світу відповідно до поточних цін

залишаються США (26%), Китай (17%) та Німеччина (4%). Спостерігається сповільнення до рівня менш ніж 5% темпів реального зростання ВВП в усіх економічних кластерах світу.

Глобальний рівень інфляції у 2024 році становив 5.7%, що за темпом річного зростання є рекордом з 1990 року. У період 2025-2030 років очікується чисте зростання на 7% від загальної зайнятості, або 78 мільйонів робочих місць.

ВВП Світу та деяких країн світу за PPP, %



Джерело: Світовий Банк

Продуктивність праці

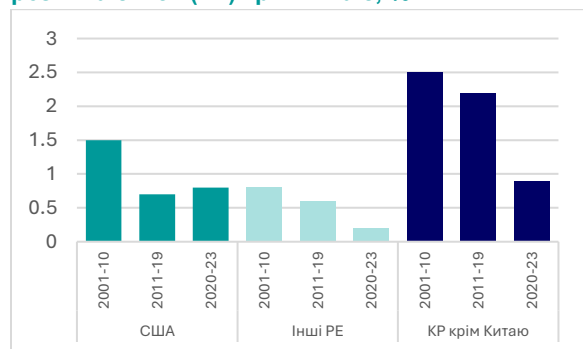
Темп зростання продуктивності праці також сповільнюється майже в усіх регіонах світу та становить менш ніж 1% на рік.

¹ Джерело: [World Population Prospects 2024: Summary of Results](#)

² Джерело: [Labor force, total | Data](#)

³ Джерело: [Statistics on the population and labour force - ILOSTAT](#)

Зростання продуктивності праці у США, інших розвинутих економіках (РЕ) та країнах, що розвиваються (КР) крім Китаю, %



Джерело: World Economic Outlook

Ринок праці

Рівень залучення населення віком 15+ до ринку праці складає 57.8%. Глобальний рівень безробіття у 2024 році становив 4.96%.

Рівень залучення молоді віком 15-24 роки становив 35%. Глобальний рівень безробіття серед молоді – 13.6%. Це майже найнижчий показник за останні 15 років. Частка молоді, що не працює та не навчається становила 20.4%.

Станом на 2023 рік, частка світової молоді, яка здобувала освіту чи займалася професійною підготовкою, становила 48%, що є значним збільшенням, порівняно з 38% у 2000 році. Це зумовлює перевищення пропозиції освіченої молоді над кількістю робочих місць для висококваліфікованих людей у країнах із середнім рівнем доходу.

Освіта у контексті ринку праці

Світ зіткнувся з глобальною кризою навчання та навичок. Більше половини 10-річних дітей у країнах з низьким і середнім рівнем доходу не можуть читати і не розуміють текст, призначений для людей їхнього віку. 87% з них мешкають у Африці, південніше Сахари. У

2024 році 251 млн дітей та молоді не відвідували школу, а станом на 2023 рік 468 мільйонів жили в зоні конфлікту (UNESCO UIS). Дві третини дітей шкільного віку (приблизно 1,3 мільярда у всьому світі) не мають доступу до Інтернету вдома. Невідповідність навичок стає все більш очевидною на високодинамічному ринку праці.

Навички

Експерти Всесвітнього Економічного Форуму⁴ вважають:

- Три найбільші трансформаційні тренди: розширення доступу до цифрових технологій, зростання вартості життя та пом'якшення наслідків зміни клімату.
- У кількісному вимірі найбільша потреба вакансій очікується на такі професії як фермери, водії-кур'єри, будівельники, продавці та працівники харчової промисловості.
- Вакансії, пов'язані з технологіями, зростають найшвидше у відсотковому співвідношенні.
- Навички з найбільшим попитом: аналітичне мислення, творче мислення, стійкість, гнучкість, а також допитливість і навчання протягом усього життя.
- Навички працювати зі штучним інтелектом і даними великого обсягу — очолюють перелік навичок з найбільшим попитом. За ними йдуть здатність роботи з мережами та кібербезпека, а також технологічна грамотність.

Експерти ОЕСР⁵ вважають, що до 2030 року найбільше зросте попит на навички, пов'язані з комп'ютерами, творчим мисленням та аналізом інформації. Також важливо знати мови та володіти навичкою навчатися протягом життя.

⁴ Джерело: [The Future of Jobs Report 2025 | World Economic Forum](#)

⁵ Джерело: [OECD Skills Outlook 2023 | OECD](#)

2

ОГЛЯД ПОТОЧНОЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИТУАЦІЇ В УКРАЇНІ

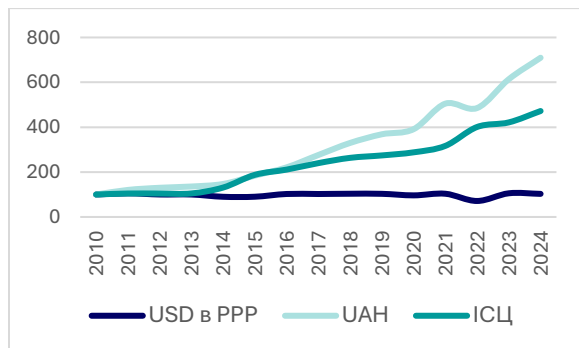
Населення

Соціально-економічна ситуація в Україні перебуває під впливом кризових явищ ще від початку 2014 року. Повномасштабна війна зумовила найбільшу з часів Другої світової війни міграційну кризу. Станом на грудень 2024 року, за кордоном України перебувало **6.9 мільйона** громадян⁶. Із 2022 року державні органи України припинили публікацію статистичних даних щодо населення України, ринку праці та деяких інших показників соціально-економічного розвитку країни.

ВВП

У 2024 році реальний ВВП зріс на 2,9%, а у 2023 році зростання становило 5,3%.

Зростання ВВП України (номінальне та у PPP) та ІСЦ, % до 2010 року



Джерело: Світовий Банк; Держстат; НБУ

⁶ Джерело: UNHCR [Document - Ukraine Population Movements Factsheet 2](#)

Експерти покладаються на внутрішні техніки вимірювання кількості населення (мобільне оцінювання), які базуються на даних усіх державних реєстрів, звітності мобільних операторів, даних Державної міграційної служби тощо. Інтеграція усіх джерел реалізується, зокрема, Інститутом демографії і Інститутом економіки. Консенсусна кількість: в Україні наразі мешкає 31.1 мільйона людей.

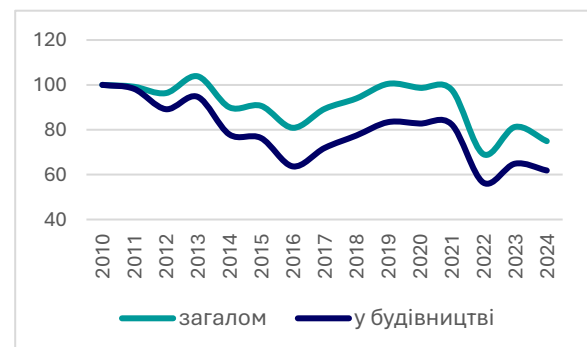


Кількість підприємств

За даними Держстату, у 2024 році загальна кількість підприємств становила 283,813, з них 0.2% великих, 4.9% середніх та 94.9% малих підприємств (81.5% - мікропідприємства). У секторі «Будівництво» - 23,634 підприємства, з яких 8 великих, 585 середніх та 23041 малих підприємств.

Цікаво, що згідно з результатами дослідження ДСЗ, проведеного за підсумками 2024 року, кількість підприємств в Україні скоротилася лише на 1,1%⁷.

Кількість підприємств в Україні, % до 2010 року



Джерело: Держстат

⁷ Згідно з даними Держстату скорочення підприємств у 2024 році становило 7.8%.

Середня зарплата

За даними Пенсійного фонду України, середня зарплата за рік становила 17,486 грн., що у номінальному вигляді на 22% більше середньої зарплати у 2023 році. Серед галузей економіки найбільша зарплата у 2024 році спостерігалася в галузі «Інформація і телекомунікації» (57,514 грн.). У галузі «Будівництво» середня зарплата у четвертому кварталі року становила 19,448 грн. За даними Держстату, середньомісячна зарплата у 2024 році складала 21,473 грн; найбільша — у галузі «Інформація і телекомунікації» (52,457 грн.). У галузі «Будівництво» — 16,928 грн.

Рівень освіти

Рівень освіти серед населення віком 15+ років у 2021 році становив:

- повна вища - 33,4%
- базова вища - 2,0%
- неповна вища - 19,9%
- професійно-технічна - 26,6%
- повна загальна середня - 16,3%
- базова, початкова загальна середня або не мають освіти - 1,7%.

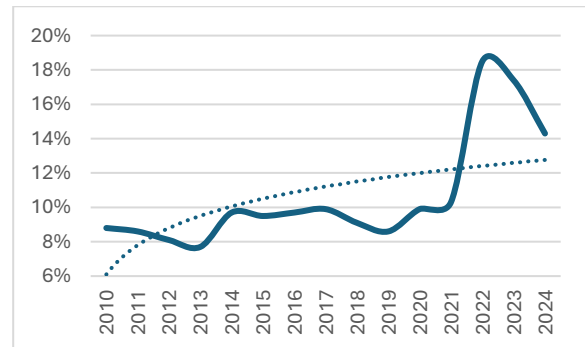
Такий розподіл загалом відповідає структурі рівня освіченості у Європейському Союзі⁸.

Ринок праці⁹

Безробіття, за оцінкою Центру економічних стратегій¹⁰, становило 18,5% у 2022 році, 17,4% у 2023 році та 14,3% у 2024 році, що приблизно дорівнює 2.1 млн. осіб.

Кількість офіційно зареєстрованих безробітних є значно меншою за рівень безробіття, й наприкінці 2024 року складала 94 тисячі осіб.

Рівень безробіття в Україні, %



Джерело: Держстат; ЦЕС

Офіційно, починаючи з 2022 року, ринок праці в Україні оцінюється шляхом відстеження кількості нових вакансій та резюме, розміщених на порталах працевлаштування. Оскільки Державна служба статистики не публікує відповідних даних.

Протягом 2024 року середня кількість нових вакансій перевищувала кількість вакансій попередніх років та становила близько 60 тис. Водночас кількість нових резюме у 2024 на 20% перевищувала кількість вакансій і становила близько 80 тис. на місяць. За показником вакансій, ринок повністю відновився до рівня 2021 року; за показником резюме — став на 20% меншим, тож — дефіцитним¹¹.

⁸ Джерело: [File:Distribution of the population aged 25-74 by educational attainment level, 2024 \(% of the population aged 25-74\).png - Statistics Explained - Eurostat](#)

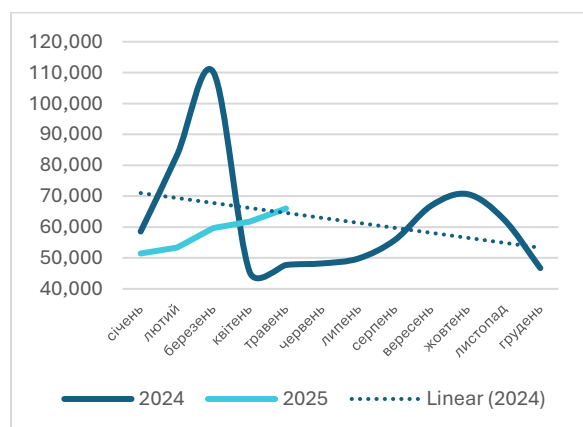
⁹ З огляду на відсутність офіційних даних щодо ринку праці, деякі показники з різних джерел мають значні розбіжності (наприклад, дані про робочу силу та

кількість зайнятих). Наведені у звіті дані щодо таких показників спираються щонайменше на два джерела.

¹⁰ Джерело: [Українська економіка у 2024 році: спецвипуск Трекеру - Центр економічної стратегії](#)

¹¹ Джерело: НБУ [MMR_2025-06.pdf](#)

Кількість вакансій на Єдиному порталі вакансій



Джерело: ДСЗ

Експерти вважають, що за останні 5-7 років запити роботодавців суттєво не змінюються. Опитування роботодавців Державною службою зайнятості демонструє потреби у водіях, зварниках, верстатниках, швачках, медсестрах, трактористах, інженерах, операторах станків.

Рівень зайнятості серед молоді

За деякими оцінками, кількість населення віком 15-24 роки в Україні суттєво зменшилась з огляду на значну міграцію. За розрахунками Центру економічної стратегії, кількість молоді у 2024 році становила 2.5 мільйона осіб, що на 1.2 мільйони або на 30% менше, ніж у 2021 році. Також зменшилася й частка населення віком 15-24 роки від загальної кількості – з 11.7% у 2021 році до 8.3% у 2024.

За оцінкою ЦЕС, рівень безробіття серед молоді становив 9%. У 2021 році цей показник складав 19.1%. За інформацією Державної служби зайнятості, частка молоді у структурі зайнятих становить 6.4%.

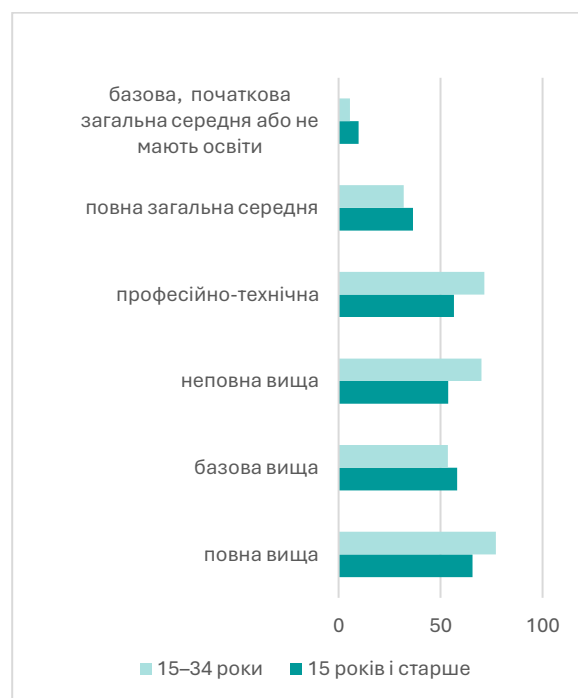
Станом на 2024 рік, відсутня інформація щодо частки молоді, яка не працює, не навчається і не набуває професійних навичок молоді (NEET). Втім, у 2021 році вона становила 14.3%.

Рівень освіти серед молоді

Рівень освіти серед молоді (15-34 роки) у 2021 році виглядав так:

- повна вища - 37,6%
- базова вища - 4,0%
- неповна вища - 17,8%
- професійно-технічна - 24,0%
- повна загальна середня - 15,1%
- базова, початкова загальна середня або не мають освіти - 1,4%.

Рівень зайнятості населення за освітою у 2021



Джерело: Держстат

Втім, показовим є рівень зайнятості населення у контексті освіти – рівень зайнятості молоді із вищою та професійно-технічною освітою значно перевищує рівень зайнятості населення віком 15+ років.

За різними оцінками опитаних в рамках дослідження експертів, «у тіні» працюють 22-23% загального зайнятого населення. Це 2.7 - 3 млн. Половина цієї категорії працюють на офіційних підприємствах, які сплачують податки, без трудового договору. Друга половина – зайняті у неформальному секторі.

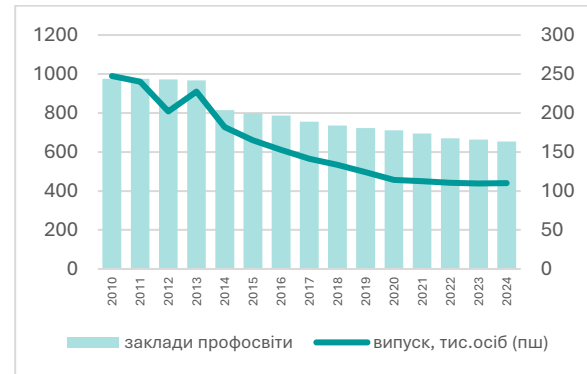


Експерти вважають, що близько 40% молодих людей, які закінчили школу, не працюють і не навчаються офіційно, а переважна частина людей, що працює «в тіні», — це молодь.

Попри численні заяви про критичну потребу у робітничих кадрах, кількість навчальних закладів та відповідна кількість випускників — кваліфікованих працівників зменшується.

В період 1990-2009 середня чисельність осіб, які навчалися у закладах професійної освіти, була більшою на 25%, ніж у період 2010-2024.

Кількість закладів професійної освіти та їхніх випускників



Джерело: Держстат

3

ПРОГНОЗУВАННЯ
РИНКУ ПРАЦІ

Підходи до прогнозування

Аналіз численних джерел інформації щодо прогнозування ринку праці показав, що найбільш достеменно прогнозування досягається шляхом застосування комбінації макро і мікроданих. Міжнародна організація праці у своїх прогнозах застосовує саме такий підхід та з кожним роком збільшує кількість мікроданих про домогосподарства та населення. Відповідні методики збору даних використовують інші організації у складі Організації Об'єднаних Націй. Схожа система збору даних була застосована і в Україні. Втім, час від часу в Україні виникає дискурс щодо необхідності вдосконалення системи збору даних та прогнозування, до якого залучаються українські академічні інституції, державні установи та експертне середовище.

Суттєвою відмінністю між українським та європейським підходами до прогнозування є застосування різних класифікаторів професій та видів діяльності:

- В ЄС застосовується Міжнародний стандарт класифікації професій ISCO-08 (International Standard Classification of Occupations)¹²
- В Україні - КЛАСИФІКАТОР ПРОФЕСІЙ ДК 003:2010, розроблений на основі Міжнародної стандартної класифікації професій ISCO 88)¹³.

¹² Починаючи з 1968 року, Міжнародна організація праці переглядає стандарт класифікації професій кожні 20 років. Чинний затверджений стандарт ISCO-08, прийнятий у 2008 році, за необхідності зазнає вдосконалень та буде переглянутий у 2030 році (Джерело: [International Standard Classification of](#)

Слід також зазначити, що, відповідно до різних класифікаторів професій, в Україні та ЄС застосовуються різні підходи до навчання професіям. Тож, знання та навички здобувачів «спорідненої» професійної освіти в Україні та ЄС – різні.

Приклади результатів
прогнозування ринку праці

Розглянемо три приклади практичного застосування інструментів прогнозування ринку праці:

- Прогноз Європейського центру з розвитку професійної освіти (CEDEFOP).
- Прогноз бюро статистики праці Уряду США.
- Прогноз українського Інституту професійних кваліфікацій

Кожен долар, вкладений у зміцнення систем збору демографічних даних, приносить 32 долари для економіки.

Організація об'єднаних націй¹⁴

[Occupations \(ISCO\) | International Standard Classification of Occupations \(ISCO\)](#)

¹³ Джерело: [Класифікатор професій ДК 003:2010 | від 28.07.2010 № 327](#)

¹⁴ [Нас – 8 мільярдів на планеті. Чи можна вірити цій цифрі - BBC News Україна](#)

ПРОГНОЗ CEDEFOP SKILL¹⁵

У 1970 році Економічна і соціальна рада Європейської спільноти сформувала групу для вивчення освіти в державах-членах. Комітет запропонував створити європейський інститут з дослідження і управління професійною освітою. У лютому 1975 року виник **Європейський центр з розвитку професійної освіти (CEDEFOP)** - агентство Європейського союзу, що підтримує розвиток європейської професійної освіти.

CEDEFOP тісно співпрацює з Європейською комісією, урядами,

представниками роботодавців та профспілок, дослідниками та практиками у сфері професійної освіти для зміцнення європейської співпраці. Вона надає докази, на основі яких ґрунтується європейська професійна освітня політика, а також визначає тенденції та виклики для професійної освіти.

Останній раунд прогнозу CEDEFOP SKILL охоплює період до 2035 року.

Приклад прогнозу потреби у кадрах за ТОП-15 професіями на період 2022-2035 роки в Європейському Союзі представлено на гістограмі:

Топ-15 професійних підгруп за кількістю потреби у період 2022-2035 років в ЄС



¹⁵ Джерело: [Skills Forecast | CEDEFOP](#)

Основні групи та підгрупи основних груп Міжнародної стандартної класифікації професій ISCO-08¹⁶



1 Керівники, менеджери

- 11 Генеральні директори, вищі керівні кадри та члени виконавчих та законодавчих органів
- 12 Керівники адміністративних та комерційних підрозділів
- 13 Керівники та керівні працівники управління, виробництва та спеціалізованих служб
- 14 Керівники та керівні працівники готелів, ресторанів, закладів торгівлі та інших послуг

2 Професіонали

- 21 Спеціалісти в галузі технічних наук
- 22 Спеціалісти в галузі охорони здоров'я
- 23 Спеціалісти в галузі освіти
- 24 Спеціалісти в галузі управління підприємствами
- 25 Спеціалісти в галузі інформаційних технологій та комунікацій
- 26 Спеціалісти в галузі права, соціальних наук та культури

3 Техніки та помічники професіоналів

- 31 Проміжні професії в галузі технічних наук
- 32 Проміжні професії в галузі охорони здоров'я
- 33 Проміжні професії в галузі фінансів та адміністрування
- 34 Проміжні професії в галузі юридичних послуг, соціальних послуг
- 35 Технічні працівники в галузі інформації та комунікації

4 Технічні службовці

- 41 Офісні працівники
- 42 Працівники рецепції, банківські працівники
- 43 Працівники служб обліку та постачання
- 44 Інші службовці адміністративного типу

5 Працівники сфери торгівлі та послуг

- 51 Персонал, що надає прями послуги приватним особам
- 52 Комерсанти та продавці
- 53 Персонал з догляду
- 54 Персонал служб захисту та безпеки

6 Кваліфіковані робітники сільськогосподарської, лісової та рибної галузі

- 61 Працівники та кваліфіковані комерційні робітники сільського господарства
- 62 Кваліфіковані комерційні професії лісового господарства, рибного господарства та мисливства
- 63 Працівники сільського господарства, рибалки, мисливці та збирачі харчової продукції

7 Кваліфіковані працівники промисловості та ремісництва

- 71 Кваліфіковані професії будівельної промисловості та подібні, крім електриків
- 72 Кваліфіковані професії металургії, машинобудування та подібні
- 73 Кваліфіковані професії ремісництва та поліграфії
- 74 Професії в галузі електрики та електротехніки
- 75 Професії в галузі харчування, обробки деревини, одягу та інші кваліфіковані професії промисловості та ремісництва

8 Оператори устаткування та машин, монтажники

- 81 Оператори стаціонарних установок та машин
- 82 Робітники складання
- 83 Оператори важких підйомних та маневрувальних машин та механізмів

9 Інші професії

- 91 Помічники по господарству
- 92 Некваліфіковані робітники сільського господарства, лісового господарства та рибного господарства
- 93 Некваліфіковані робітники шахт, будівельної промисловості, суспільних робіт, мануфактурної промисловості та транспорту
- 94 Помічники з приготування їжі
- 95 Пересувні торговці та інші дрібні вуличні працівники та подібні їм
- 96 Сміттярі та інші некваліфіковані робітники

¹⁶ У редакції Інституту вищої освіти КНЕУ

**ПРОГНОЗ БЮРО СТАТИСТИКИ ПРАЦІ
УРЯДУ США**

Бюро зі статистики праці Уряду США (BLS)¹⁷ працює вже 135 років. Одним з розділів сайту Бюро є Портал професійної орієнтації, який містить аналітику про робоче середовище; освіту, професійну підготовку та інші кваліфікації; зарплату; перспективи роботи; інформацію щодо даних про штат та територію; схожі професії; а також джерела

додаткової інформації для більш ніж **300 профілів професій**, що охоплюють близько 80% робочих місць в економіці США.

Приклади рейтингів топ-20 професій з найбільшим темпом зростання потреби у відсотках за період 2023-2033 рр. та професій з найбільшим темпом зростання потреби у кількості за період 2023-2033 років наведені нижче:

Топ-20 професій з найбільшим темпом зростання потреби у відсотках за період 2023-2033 років у США

	Професія	Зростання, %	Середня зарплата у 2024 році
1	Майстри з обслуговування вітрових турбін	60%	\$62,580
2	Монтажники сонячних фотоелектричних систем	48%	\$51,860
3	Практичні медичні сестри	46%	\$129,210
4	Фахівці з обробки даних	36%	\$112,590
5	Аналітики з інформаційної безпеки	33%	\$124,910
6	Керівники медичних та оздоровчих служб	29%	\$117,960
7	Асистенти лікаря	28%	\$133,260
8	Науковці-дослідники в галузі комп'ютерних та ІТ	26%	\$140,910
9	Асистенти фізіотерапевта	25%	\$65,510
10	Аналітики з дослідження операцій	23%	\$91,290
11	Асистенти ерготерапії	22%	\$68,340
12	Актuariї	22%	\$125,770
13	Фінансові екзаменатори	21%	\$90,400
14	Помічники з догляду вдома та особистої гігієни	21%	\$34,900
15	Фельдшери ветеринарної медицини	19%	\$37,320
16	Ветеринарні технологи та техніки	19%	\$45,980
17	Логісти	19%	\$80,880
18	Ветеринари	19%	\$125,510
19	Фахівці із поведінкових розладів та психічного здоров'я	19%	\$59,190
20	Лікарі-епідеміологи	19%	\$83,980

¹⁷ Джерело: [U.S. Bureau of Labor Statistics : U.S. Bureau of Labor Statistics](https://www.bls.gov/)

Топ-20 професій з найбільшим темпом зростання потреби у кількості за період 2023-2033 років у США

	Професія	Кількість нових місць	Середня зарплата у 2024 році
1	Помічники з догляду вдома	820,500	\$34,900
2	Розробники програмного забезпечення	303,700	\$133,080
3	Кухарі, ресторан	244,500	\$36,830
4	Працівники фаст-фуду т	212,500	\$30,480
5	Генеральні та операційні менеджери	210,400	\$102,950
6	Дипломовані медсестри	197,200	\$93,600
7	Заготівельники та пакувальники замовлень	168,600	\$37,090
8	Керівники медичних та оздоровчих служб	160,600	\$117,960
9	Фінансові менеджери	138,300	\$161,700
10	Медичні сестри	135,500	\$129,210
11	Вантажники та фахівці з вантажоперевезення	125,700	\$38,940
12	Фельдшери	118,000	\$44,200
13	Робітники будівельної сфери	115,400	\$46,730
14	Аналітики з питань управління	107,900	\$101,190
15	Менеджери комп'ютерних та інформаційних систем	106,900	\$171,200
16	Водії великовантажних автомобілів та тягачів з причепами	102,000	\$57,440
17	Водії легких вантажівок	96,300	\$44,140
18	Бухгалтери та аудиторів	91,400	\$81,680
19	Фахівці з поведінкових розладів та психічного здоров'я	84,500	\$59,190
20	Електрики	84,300	\$62,350

ПРОГНОЗ УКРАЇНСЬКОГО ІНСТИТУТУ ПРОФЕСІЙНИХ КВАЛІФІКАЦІЙ¹⁸

Цифрова аналітична платформа «Обсерваторія ринку праці» — це платформа різноманітних освітніх матеріалів для забезпечення професійного навчання створена ГО «Інститут професійних кваліфікацій», яка складається з двох груп дашбордів з аналізом стану ринку праці в Україні.

Перша група – **Аналіз ринку праці України** складається із 13 дашбордів, які показують в динаміці тенденції на ринку праці України в розрізі зайнятості, заробітної плати.

Друга група – **Поточний стан ринку праці України** містить 8 дашбордів, які показують

сучасний стан ринку праці та освіти, зайнятості, безробіття, актуальних вакансій, офіційного працевлаштування за кордоном.

Один з дашбордів присвячений найбільш актуальним професіям на ринку праці. З 2016 року Інститут професійних кваліфікацій за власною методикою щомісячно формує та оприлюднює загальний рейтинг найбільш актуальних професій, рейтинг професій, які зазвичай потребують вищої освіти, та рейтинг професій, які потребують професійної освіти.

¹⁸ Джерело: [Кваліфікаційна мапа України - Обсерваторія ринку праці](#)

Розділ Класифікатору професій	Професійних назв робіт у КП	Професій на ринку праці	Вакансії на початок місяця
1 Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	1,241	652	3,610
2 Професіонали	1,170	765	8,823
3 Фахівці	965	598	7,127
4 Технічні службовці	202	148	2,987
5 Працівники сфери торгівлі та послуг	188	144	9,692
6 Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	77	59	1,073
7 Кваліфіковані робітники з інструментом	1,361	704	13,692
8 Робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	3,402	1,335	9,538
9 Найпростіші професії	496	190	8,461
Загалом	9,102	4,595	65,003

Загальний рейтинг професій

Рейтинг	Код	Професія
1	8322	Водій автотранспортних засобів
2	7436	Швачка
3	9333	Вантажник
4	7233	Слюсар-ремонтник
5	7241	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування
6	7212	Електрогазозварник
7	3231	Сестра медична (брат медичний)
8	9322	Підсобний робітник
9	7136	Слюсар-сантехнік
10	7242	Монтажник радіоелектронної апаратури та приладів
11	8211	Токар
12	7231	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів
13	9162	Двірник
14	2224.2	Фармацевт

Професії, що зазвичай потребують вищої освіти

Рейтинг	Код	Професія
1	3231	Сестра медична (брат медичний)
2	2221.2	Лікар загальної практики-сімейний лікар
3	2224.2	Фармацевт
4	2424	Інспектор (пенітенціарна система)
5	2149.2	Інженер
6	3433	Бухгалтер
7	2149.2	Інженер з охорони праці
8	3115	Механік
9	1231	Головний бухгалтер
10	3113	Електрик дільниці
11	2221.2	Лікар-терапевт
12	3228	Асистент фармацевта
13	2445.2	Психолог
14	2419.3	Спеціаліст державної служби (місцевого самоврядування)
15	2221.2	Лікар-анестезіолог
16	2149.2	Інженер-кваліфікований

Професії, що потребують професійної освіти

Рейтинг	Код	Професія
1	8322	Водій автотранспортних засобів
2	7436	Швачка
3	7241	Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування
4	7233	Слюсар-ремонтник
5	7212	Електрогазозварник
6	7136	Слюсар-сантехнік
7	8211	Токар
8	7242	Монтажник радіоелектронної апаратури та приладів
9	7231	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів
10	7141	Маляр
11	8211	Оператор верстатів з програмним керуванням
12	5220	Продавець продовольчих товарів
13	8334	Водій навантажувача

ІНШІ ПІДХОДИ ДО ПРОГНОЗУВАННЯ

Свої прогнози роблять міжнародні інституції, такі як Міжнародна організація праці, Всесвітній економічний форум, Організація економічного співробітництва та розвитку тощо. Втім, такі прогнози містять узагальнені дані та акцентують на тенденціях попиту у кадрах, переважно у регіональному контексті. Нижче наведені дані дослідження [The Future of Jobs Report 2025 | World Economic Forum](#)

Найбільш зростаючі та зникаючі професії на період до 2030 року

↑ Зростаючі професії	↓ Зникаючі професії
1 Сільськогосподарські робітники, робітники та інші працівники сільського господарства	1 Касири та квиткові касири
2 Водії легких вантажівок або служб доставки	2 Адміністративні помічники та виконавчі секретарі
3 Розробники програмного забезпечення та додатків	3 Доглядачі будівель, прибиральниці та домробітниці
4 Будівельники, обробники та працівники суміжних професій	4 Діловоди з матеріального обліку та інвентаризації
5 Продавці в магазині	5 Працівники поліграфії та суміжних професій
6 Працівники харчової промисловості та суміжних професій	6 Діловоди з бухгалтерського обліку та розрахунку заробітної плати
7 Водії легкових автомобілів, мікроавтобусів та мотоциклів	7 Бухгалтери та аудитори
8 Медичні працівники	8 Транспортні працівники та кондуктори
9 Працівники, що обслуговують продукти харчування та напої	9 Охоронці
10 Генеральні та операційні менеджери	10 Касири банків та пов'язані з ними клерки
11 Фахівці з соціальної роботи та консультування	11 Діловоди з введення даних
12 Керівники проєктів	12 Інформація про клієнтів та працівники служби підтримки клієнтів
13 Викладачі вищих навчальних закладів та вищих навчальних закладів	13 Графічні дизайнери
14 Вчителі середньої освіти	14 Менеджери з бізнес-послуг та адміністрування
15 Помічники з особистої гігієни	15 Спеціалісти з врегулювання претензій, екзаменатори та розслідувачі

Джерело: [The Future of Jobs Report 2025 | World Economic Forum](#)

4

МОЖЛИВОСТІ ПЕРЕХОДУ УКРАЇНСЬКИХ ПІДЛІТКІВ НА РИНОК ПРАЦІ

Вік працевлаштування

Відповідно до статей 21 і 22 Закону України «Про охорону дитинства»¹⁹,

- вік, з якого допускається прийняття дитини на роботу, становить 16 років.

Допускається оформлення 14-річних учнів загально-освітніх шкіл, професійно-технічних і середніх спеціальних навчальних закладів для виконання легкої роботи, що не шкодить здоров'ю і не заважає навчанню. Але виключно у вільний від навчання час, наприклад на канікулах, з дозволу одного з батьків або особи, яка їх замінює.

Державна служба з питань праці

- діти, які досягли 15-річного віку, можуть прийматися на роботу, що не завдає шкоди їх здоров'ю і навчанню, за згодою одного з батьків або особи, яка замінює батьків.
- діти, які досягли 16-річного віку, мають право займатися підприємницькою діяльністю.

Варіанти переходу

У фокусі дослідження - молоді люди, які завершують навчання у школі – віком 13-17 років. Це – учні 7, 8, 9, 10 та 11 класів. Тож, виходячи з їхнього віку, з точки зору майбутнього працевлаштування у них є декілька варіантів, зазначених у наступній таблиці:

Можливості переходу на ринок праці у підлітків

Вік підлітків	Прямий перехід (наймані працівники)		Прямий перехід (ФОП)	Непрямий перехід (через освіту)	
	Повна зайнятість	Часткова зайнятість		Професійна освіта	Вища освіта
13 років (7 клас)	НІ	НІ	НІ	НІ	НІ
14 років (8 клас)	НІ	ТАК	НІ	НІ	НІ
15 років (9 клас)	НІ	ТАК	НІ	ТАК	НІ
16 років (10 клас)	НІ	ТАК	ТАК	НІ	НІ
17 років (11 клас)	ТАК	ТАК	ТАК	ТАК	ТАК

За умов повного завершення циклів освіти - ТАК – можливо; НІ – не можливо

Тож усі учні віком 14-17 років можуть вийти на ринок праці в один крок, отримавши роботу із частковою зайнятістю. Отримання постійної роботи в один крок можуть лише учні 17-років, при чому відразу за трьома сценаріями. Крім

того, вони одночасно ще й можуть обрати варіант подальшої освіти – професійної або вищої.

¹⁹ Джерело: [Про охорону дитинства | від 26.04.2001 № 2402-III](#)

Контекст дослідження

Оскільки завданням дослідження є з'ясування можливостей залучення молоді до проектів відновлення, то у вимірі професій підлітки можуть обирати з трьох груп:

- найпростіші професії (НП), які не передбачають додаткового навчання

- робочі професії (РП), які потребують навчання у закладах професійної освіти
- інженерні професії (ІП), які потребують вищої освіти.

Тож модель переходу цільової аудиторії цієї аналітики на ринок праці може виглядати наступним чином. Втім, вибір шляху залежить від значної кількості факторів і, перш за все, від самих підлітків.

Модель переходу підлітків на ринок праці

Вік підлітків	Перехід	Рік-1	Рік-2	Рік-3	Рік-4	Рік-5	Рік-6	Рік-7	Рік-8	Рік-9
13 років	НП					X				
	РП					X		X		
	ІП									X
14 років	НП				X					
	РП				X		X			
	ІП								X	
15 років	НП			X						
	РП			X		X				
	ІП							X		
16 років	НП		X							
	РП				X					
	ІП						X			
17 років	НП	X								
	РП			X						
	ІП					X				

Молодь неактивно виходить на ринок праці

Значна кількість безробітних серед молоді та тих, хто не працює та не навчається, в Україні іноді пояснюється тим, що молодь не має можливості отримати гідну роботу відразу після завершення школи. При цьому таке уявлення супроводжується ще принаймні двома факторами: непрестижністю робочих професій та готовністю батьків підтримувати своїх дітей певний період після завершення школи.

Заходи інформаційного характеру можуть дещо виправити ситуацію: молодь має знати і відчувати, що отримати гідну роботу можливо, володіння робочою кваліфікацією гарантує стабільну і добре оплачувану роботу. Це також важливо усвідомлювати батькам, які не завжди мають доступ до актуалізованої інформації.

Потенційні наслідки низької активності

За розрахунками ОЕСР²⁰, наслідки недостатнього фінансування профорієнтації та освіти молоді в Україні, оцінюються у розмірі 57 мільярдів гривень. Автори спиралися на припущенні про те, що кожен рік навчання людини додає у її дохід 9%. Ці 9% також трансформуються надходження у державний бюджет від податків із заробітку молоді людини. Автори розраховували, що на кожен вкладений у систему освіти гривню держава отримуватиме дві з половиною. Тож інвестиції в освіту і професійну орієнтацію молоді — можливість для подальшого економічного зростання держави.

Чи є інструменти взаємодії на ринку праці, що можуть вплинути на залучення молоді?

Взаємодія між потенційними роботодавцями та шукачами роботи відбувається переважно **опосередковано**. Найближчий контакт між роботодавцем та молоддю може відбуватися у межах профорієнтаційних заходів (ознайомлення з інформаційними матеріалами, екскурсії на підприємства). Втім, найбільший вплив на профорієнтацію досі мають батьки.

²⁰ Джерело: ЮНІСЕФ [Youth Investment Case UA.pdf.pdf](#), [Youth Investment Case UA.pdf.pdf](#), [Youth Investment Case Brief UA.pdf.pdf](#), [Youth Investment Case Brief EN.pdf.pdf](#)

5

АНАЛІЗ ВИХІДНИХ ДАНИХ ДЛЯ
СТВОРЕННЯ МОДЕЛЕЙ

СТРАТЕГІЯ ДЕРЖАВИ

Прогнозні макропоказники на
період 2025-2027 років

У червні 2024 року Кабінет Міністрів схвалив головні прогнозовані макропоказники економічного і соціального розвитку України на

2025—2027 роки²¹ та відповідну Бюджетну декларацію²², згідно з чим показники Державного бюджету та основні прогнозовані макропоказники економічного і соціального розвитку України на 2025—2027 роки, виглядають наступним чином:

Прогнозні макроекономічні показники України

Показник	2025 рік	2026 рік	2027 рік
Валовий внутрішній продукт:			
номінальний, млрд. гривень	8 466,3	10 123,2	11 782,8
реальна зміна, відсотків до попереднього року	2,7	7,5	6,2
Індекс споживчих цін у середньому до попереднього року, відсотків	109,7	109,9	108
Індекс цін виробників промислової продукції - грудень до грудня попереднього року, відсотків	111,1	112,4	107,8
Середньомісячна заробітна плата працівників, бруто: номінальна, гривень	24 389	28 197	32 506
Кількість зайнятих економічною діяльністю у віці 15—70 років, млн. осіб	12,4	12,8	13
Рівень безробіття населення у віці 15—70 років за методологією Міжнародної організації праці, відсотків до робочої сили відповідної вікової групи	17,7	17,4	16,5
Сальдо торговельного балансу, визначене за методологією платіжного балансу, млн. доларів США	-40 675	-27 324	-21 058
Обмінний курс гривні до долара США, гривень за долар США:			
у середньому за період	45	46,5	46,4
на кінець періоду	45,6	45,9	46,2

²¹ Джерело: Урядовий портал [Про схвалення основних прогнозних макропоказників економічного і соціального розвитку України на 2025—2027 роки](#) | Кабінет Міністрів України

²² Джерело: інтернет-сайт Міністерства фінансів України [Бюджетна декларація на 2025-2027 роки](#)

План України

У березні 2024 року Кабінет Міністрів України схвалив²³ План України (Ukraine Plan) - Технічний документ, необхідний для реалізації програми фінансової підтримки України від Європейського Союзу. План передбачає реалізацію реформ, які закладуть фундамент

для подальшого відновлення й розвитку економіки та інтеграції України до ЄС.

План України також містить прогностичні дані показників розвитку України відповідно до трьох сценаріїв розвитку, які залежать від обсягів фінансування відновлення та розвитку.

Прогностичні показники сценаріїв розвитку України, визначені у Плані України

	Базовий сценарій	Помірний сценарій	Позитивний сценарій
Фінансова допомога	73 млрд. євро від донорів у 2024-2034 роках	Додаткові 92 млрд. євро від донорів у 2024-2034 роках	Додаткові 266 млрд. євро від донорів у 2024-2034 роках
Населення	Часткове повернення людей з-за кордону (4 млн.)	Часткове повернення людей з-за кордону (5,1 млн.)	Повернення людей з-за кордону або міграція з інших країн (6,3 млн.)
Середнє зростання реального ВВП в період 2024-2034 років	3,8	5,0	6,2

За базовим сценарієм, який передбачає часткові реформи, вихід на рівень реального ВВП 2021 року прогнозується не раніше 2031 року. Позитивний сценарій, який передбачає повноцінні реформи, наближає цю мету до 2027 року.

Система управління державними інвестиціями

У травні 2024 року Уряд України утворив **Стратегічну інвестиційну раду**²⁴. І опісля затвердив Порядок, який визначає, як саме готуються, подаються, оцінюються та відбираються публічні інвестиційні проекти на 2025 рік. Документ описує критерії пріоритетизації таких проектів, а також процедуру їхнього подання на розгляд Стратегічної інвестиційної ради. Зокрема, Порядок встановлює, як формувати перелік пріоритетних інвестиційних проектів, які увійдуть до єдиного портфеля державних інвестицій в межах підготовки проекту Державного бюджету на 2025 рік.

Перехідна модель на 2025 рік передбачала подачу концепцій інвестиційних проектів Головними розпорядниками коштів (ЦОВВ та ОВА) через систему DREAM²⁵ та їхню подальшу оцінку Міністерством фінансів, Міністерством економіки та Міністерством розвитку громад та територій України в межах їхніх компетенцій.

За результатами було сформовано перелік проектів, які доступні до перегляду на порталі DREAM. Наразі на порталі зареєстровано **12,505 проектів на суму 1.77 трильйона грн.**, з яких фінансування визначено у сумі 165 млрд. грн. (9.3%).

²³ Джерело: портал Законодавства України [Про схвалення Плану України | від 18.03.2024 № 244-р](#)

²⁴ Джерело: [Про утворення Стратегічної інвес... | від 14.05.2024 № 549](#)

²⁵ DREAM

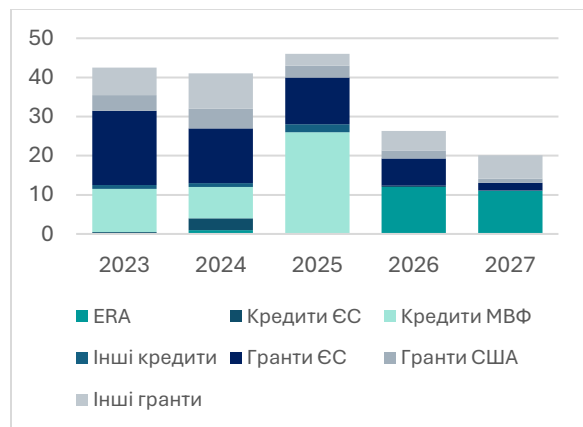
Наявні та прогнозні ресурси

В умовах залежності української економіки від міжнародної підтримки, основними ресурсами, що впливатимуть на державні інвестиції і на ринок праці є **обсяги міжнародної допомоги та кредитів**. За оцінкою Київської Школи Економіки²⁶ помітне скорочення іноземних грантів зменшує профіцит вторинного доходу і, за прогнозами, продовжить це робити в найближчі роки, оскільки партнери все частіше пропонують підтримку у форматі кредитів.

Очікується, що приватні перекази з-за кордону нададуть додаткову підтримку, утримуючи профіцит вторинного доходу на високому рівні, порівняно з періодом до 2022 року, у розмірі близько 10 мільярдів доларів у 2025-27 роках. Тим не менш, це є падінням із понад 20-25 мільярдів доларів на рік у 2022-24 роках.

Слід зазначити, що навіть в умовах зростання потреб та значного фінансування, за інформацією Центру економічної стратегії, за перший квартал 2025 р. Міністерство розвитку громад і територій **використало лише 1% запланованого річного бюджету на відбудову**. Причина — процедурні затримки та низька швидкість реалізації проєктів.

Заплановані гранти та кредити



Джерело: [UA Macro Handbook Jan2025](#)

²⁶ Джерело: [UA Macro Handbook Jan2025](#)

²⁷ Джерело: [Відновлення ринку праці - це шлях до нашої перемоги, - Тетяна Бережна | Міністерство економіки України](#)

Державні оцінки потреби у кадрах

За оцінкою Міністерства економіки²⁷, протягом наступних десяти років Україні доведеться додатково залучити 4,5 мільйона робітників на ринок праці.

У жовтні 2023 року Мінекономіки оприлюднило проєкт прогнозу потреби у кадрах на період 2024-2027 років, згідно з яким **українська економіка потребуватиме 2,3 млн. нових працівників**, при цьому найбільша потреба за чотири роки прогнозувалася у таких кадрах:

- Робітники з видобутку корисних копалин і на будівництві – 358 000.
- Керівники підприємств, установ та організацій – 179 000.
- Водії та робітники з обслуговування пересувної техніки та установок – 175 000.
- Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук – 147 000.
- Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки – 143 000.

У травні 2025 року Мінекономіки оголосило²⁸ про плани Уряду щодо збільшення у наступному навчальному році державного освітнього замовлення за такими фаховими напрямками:

- Інженерія, виробництво та будівництво – 27,6%
- Освіта – 15,8%
- Інформаційні технології – 13,4%
- Безпека та оборона – 7,6%
- Сільське, лісове, рибне господарство та ветеринарна медицина – 6,7%

Державне замовлення на навчання

Вище наведені дані цікаво порівняти з державним замовленням на підготовку робітничих кадрів для державних потреб

²⁸ Джерело: [Освіта під потреби економіки: Уряд планує збільшити держзамовлення на техспеціальності на 27,6%, — Юлія Свириденко | Міністерство економіки України](#)

станом на 2024 рік, затвердженим Урядом²⁹. У наступному навчальному році освітнє замовлення становить 18,435 осіб. З них 10 тисяч — на фахівців для структур Міністерства внутрішніх справ, Адміністрації прикордонної служби та Мінюсту. Заплановане Урядом збільшення державного замовлення на

спеціалістів з інженерії, виробництва та будівництва складе до 3 тисяч осіб на рік.

Експерти вважають, що Держзамовлення має стати дієвим навігатором ринку праці.



ЧОГО ПОТРЕБУЮТЬ РОБОТОДАВЦІ?

Тенденції на ринку праці

За свідченнями роботодавців³⁰, основними тенденціями на ринку праці у 2024 році є:

- Дефіцит кадрів
- Вищий рівень очікувань заробітної плати кандидатів, ніж пропозиції бізнесу
- Мобілізація
- Відтік людей за кордон

Потреба у працівниках

За інформацією Державної служби зайнятості, 68.3% мали труднощі із підбором персоналу (25.2% вказали на дефіцит кадрів, 17% — на небажання чоловіків влаштовуватися на роботу з огляду на мобілізацію). Найбільше труднощі відчутні у переробній промисловості, освіті та оптовій та роздрібній торгівлі. За даними Європейської бізнес асоціації, у 2024 році 71% підприємств відчувають значний дефіцит кадрів, що на 3% нижче, порівняно з 2023 роком. 25% відчувають частковий дефіцит, і лише 4% компаній не відчувають дефіциту кадрів.

Структурне безробіття

Дослідження ринку праці свідчать про структурне безробіття — дефіцит кадрів в одних галузях та профіцит в інших. За даними Єдиного порталу вакансій Державної служби зайнятості, у 2024 році найбільший попит у кадрах демонстрували роботодавці

переробної промисловості (20.8%), оптової та роздрібної торгівлі (15.7%) та освіти (9.5%). Шукачі роботи розглядали для себе державне управління (15%) та оптову і роздрібну торгівлю (13%).

Різниця у структурі пропозиції та попиту на ЄПВ демонструє значну перевагу попиту у переробній промисловості та будівництві і перевагу пропозиції у сільському господарстві й переробній промисловості. Відповідна перевага є у попиті на професії групи «Кваліфіковані робітники з інструментом», перевага пропозиції — у групі «Працівники сфери торгівлі та послуг».

Різниця у структурі пропозиції та попиту за галузями, %



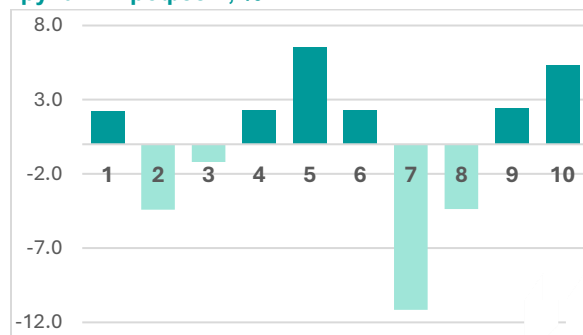
Джерело: ДСЗ

Експерти вважають, що бізнес сьогодні не відчуває тиску з боку Держави. Навпаки, між приватним і державним сектором спостерігається «здорова конкуренція», яка, на тлі викликів воєнного часу, спонукає до розвитку і трансформації бізнес-моделі.



²⁹ Джерело: [Про державне замовлення на підго... | від 28.06.2024 № 760](#)

³⁰ Джерело: [Дослідження ринку праці України - European Business Association](#)

Різниця у структурі попиту та пропозиції за групами професій, %

Джерело: ДСЗ

переробній промисловості, освіті та сільському господарстві).

Підприємств з вакансіями та новими робочими місцями – 2,2% (найбільше у Київській, Львівській та Дніпропетровській областях; переробній промисловості, освіті, сільському господарстві, охороні здоров'я).

Експерти констатують відсутність діалогу також між молоддю і роботодавцем. Як наслідок, роботодавець не знає, чого прагне молодь.

**Галузі з найбільшим скороченням**

Дослідження з опитуванням 54,677 роботодавців, на підприємствах, де працюють 4,201,184 працівника, проведене Державною службою зайнятості за підсумками 2024 року, продемонструвало загальне скорочення чисельності працівників на українських підприємствах на 1.11%.

Найбільше скорочення відбулося у галузях

- Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність (-3.86%);
- Видобувна промисловість і розроблення кар'єрів (-12.94%).

Галузі з найбільшим збільшенням

Збільшення чисельності працівників відбулося у Львівській, Київській, Закарпатській, Полтавській, Миколаївській, Тернопільській і Хмельницькій областях, а також у Києві у таких галузях:

- Оптова та роздрібна торгівля - +1.9%
- Інформація та телекомунікація - +3.48%
- Постачання електроенергії - +0.33%

Плани щодо найму працівників

Плани наймати працівників у 2025 році мають 32.1% підприємств (найбільше у Київській, Львівській та Дніпропетровській областях; у

До чого готовий український бізнес заради залучення нових кадрів?

Український бізнес вже змінює кадрову політику та готовий застосовувати додаткові заходи щодо врегулювання питання кадрового дефіциту.

Заходи	Дослідження ДСЗ-2024
Можливість працювати не повний робочий час	42.9%
Гнучкий режим роботи	14.4%
Дистанційна робота	14%
Вахтовий метод	2.4%
Надомна робота	0.9%
Мають програми соціальної підтримки працівників	48.7%
Займаються навчанням працівників	31.4%
Планують наймати жінок на чоловічі професії	57.1%
Розглядають можливість найму іноземців	14.9%,
Розглядають можливість найму людей з інвалідністю	66.6%
Розглядають можливість найму ветеранів війни	71.9%
Розглядають можливість найму ВПО	78.6%
Планують підвищувати зарплату	34.9%

Ці дані переважно є схожими з іншими дослідженнями ринку праці, що проводилися Європейською бізнес асоціацією, Федерацією роботодавців України та іншими зацікавленими організаціями.

Гідна робота

В контексті потреб роботодавців важливий консенсус щодо того, що таке «гідна робота». Дослідники Міжнародної організації праці, говорячи про гідну роботу, переважно розглядають аспекти залучення до ринку праці молодих людей віком 25-34 роки³¹. Експерти МОП зазначають, що існує дихотомія в якості робочих місць, доступних молодим людям, залежно від їхнього регіону та рівня доходу країни походження. У країнах з високим рівнем доходу приблизно троє з чотирьох молодих людей знайдуть надійну роботу (з оплатою і довгостроковим контрактом), тоді як у країнах з низьким рівнем доходу ця частка падає до менш ніж одного з п'яти. Це означає, що за межами країн з високим рівнем доходу більшість молодих людей не мають доступу до роботи, яка могла б гарантувати їм дохід в дорослому віці. Таким чином, **реальністю для більшості молоді в усьому світі є ситуація постійного пошуку засобів до існування, а не гідної роботи.**

Головними критеріями «гідної праці», на думку експертів, є умови, зміст/характер і організація

праці. **Гідність праці – це, перш за все, пристойний рівень заробітної плати й умов роботи**, що уможлиблює, як результат, - гідне життя.

Очікування від роботи впливає із **загальних державних стандартів** щодо умов праці, заробітної платні, стандартів трудової поведінки і навіть стандартів гідного життя.

Експерти акцентують увагу на різному розумінні «гідної роботи» в Європі і в Україні. Загалом, констатують відсутність консенсусу - чіткого стандарту «гідна праця» наразі в Україні немає.

Опитані експерти зазначають, що є багато роботодавців з низьким рівнем соціальної відповідальності, які не забезпечують гідні умови організації робочого простору, навіть якщо це не потребує багатьох зусиль.

Питання про складові гідної праці, що очікуються від роботодавця, межують з питанням про очікування молоді. Й тут експерти висловлюються доволі різко. Ключовим критерієм, що відрізняє розуміння «гідної праці» молоддю і поколінням 40+ років, є зусилля робітника (досвід, знання, надбання, навички), які мають **з часом** забезпечити гідну зарплату за гідну працю.

ЧОГО ПРАГНЕ МОЛОДЬ?

Проблеми виживання

За оцінкою дослідницької агенції Info Sapiens³², яка порівнювала результати дослідження щодо української молоді в Україні та за кордоном, попри певну матеріальну адаптацію до воєнного стану, **28%**

респондентів повідомили про погіршення психічного здоров'я внаслідок війни, і цей показник не змінився з 2023 року. 68% молоді за кордоном більш ніж удвічі частіше серед втрат від війни вказує на проблеми психічного здоров'я (65% в 2023 році).

³¹ Джерело: [Global Employment Trends for Youth 2024 | International Labour Organization](#)

³² Джерело: інтернет-сайт компанії Info Sapiens [undp-impact-of-war-on-youth-in-ukraine_0.pdf](#)

Тож дослідники вважають: як і в 2023 році, молодь **найбільше турбують проблеми виживання**: здоров'я (42% проти 50% у 2023 р.), брак грошей (31%, без змін), фізична безпека (26%, без змін), психічне здоров'я (25% проти 22% у 2023 р.). Поруч із базовими прагненнями до сімейного щастя (67%) і здоров'я (60%) для молоді **дещо зросла актуальність потреб вищого рівня** – у свободі й незалежності (з 52% до 56%) та самореалізації (з 49% до 52%). Водночас непокоїть **зниження (з 37% до 33%) прагнення принести користь своїй країні**, що, ймовірно, пояснюється погіршенням суспільних настроїв, адже, як зазначалося вище, насправді громадська активність молоді підвищилася. **Серед молоді за кордоном** спостерігаються схожі тенденції, але прагнення принести користь своїй країні знизилося ще більше – **з 57% до 30%**. 59% висловлювали **бажання долучитися до відбудови та відновлення у своїй громаді**, але лише 0,4% мали такий досвід.

Чинники стабілізації

Основними чинниками стабілізації для української молоді є:

- покращення матеріального самопочуття, адаптація ринку праці до воєнних умов;
- зростання волонтерської активності молоді як в Україні, так і за кордоном;
- єдність у політичних цінностях: орієнтація на вступ в ЄС і НАТО, прагнення до територіальної цілісності України;
- важливість атрибутів національної ідентичності: зростання важливості споживання українського контенту, спілкування українською мовою, купівлі товарів і послуг українського виробництва.

Чинники дестабілізації

Основними чинниками дестабілізації для української молоді є:

- зростання нетолерантності, конфліктів, розриву стосунків, дискримінації

(тригерними темами є перебування за кордоном, ухилення від мобілізації, російська мова та культура та інші);

- збереження тенденції до погіршення психічного здоров'я;
- погіршення суспільних настроїв, зниження довіри до всіх інституцій, крім ЗСУ; посилення еміграційних настроїв серед молоді в Україні.

Професійні плани

Дослідження «Індекс майбутнього: професійні очікування та розвиток підлітків в Україні», проведене за ініціативи Фондації Олени Зеленської, сфокусоване на бажаннях та прагненнях українських підлітків віком 13-16 років, виявило наступне:

- Абсолютна більшість підлітків (8 з 10) думає про свою майбутню професію, однак **лише 30% мають чітке уявлення про майбутню професію**.
- **Професійні очікування зосереджені на прибутковості, стабільності, інтересах і можливості балансу між життям та роботою**. Водночас вони формуються ізольовано від реального ринку праці - популярні серед дітей сфери не завжди відповідають наявному попиту.
- Академічні та STEM-активності є найменш популярними: **лише 11% дітей долучається до STEM-гуртків**.
- Основними мотиваціями для переїзду за кордон діти називають більше можливостей (79%), бажання побачити світ (63%) та кращу освіту (39%). Цікаво, що безпековий чинник — лише четвертий за важливістю. Натомість для батьків безпековий чинник — провідний аргумент на користь еміграції.
- Найпоширенішими профорієнтаційними активностями серед українських підлітків є ті форми, що не потребують додаткової зовнішньої взаємодії: **74% обговорюють кар'єрні плани з батьками, 56% шукають інформацію про професії в інтернеті, а 44% — про навчальні заклади**. Водночас значно рідше підлітки

беруть участь у більш інтерактивних активностях, як-от екскурсії на підприємства (11%), зустрічі з кар'єрними радниками (7%) чи стажування (3%). Крім того, участь хлопців у профорієнтації в середньому на 14% менша і системно нижча, ніж у дівчат. Також хлопці (74%) рідше за дівчат (85%) замислюються про свою майбутню професію.

- **Найбільший вплив на визначеність щодо професії мають активності з пошуком конкретної інформації про навчальні програми, фінансування освіти або можливість працевлаштування.** Водночас навіть найпоширеніші форми, як-от обговорення з батьками, мають вагомий ефект: діти, які їх практикують, значно частіше замислюються про майбутнє. Важливо зазначити, що **діти рідко оцінюють профорієнтаційні активності як корисні.** Бар'єрами до залученості для них є зовнішні чинники — наприклад, небажання роботодавців брати участь у програмах стажувань чи екскурсіях через логістичні труднощі, брак мотивації та ризики, зумовлені безпековою ситуацією.



Молодь думає не про «гідну роботу», а про баланс

Дослідження, проведене компанією «Рейтинг ЛАБ»³³ серед молоді віком 15–30 років у серпні 2023 р., свідчить, що **значна частка опитаних в Україні молодих людей віддають перевагу самозайнятості та власному бізнесу (73 %).** І лише 19 % респондентів хочуть бути найманими працівниками. Найбільше до самостійності

схильні молоді люди, які працюють або навчаються (75 % тих, хто працює, та студентів); меншою мірою – непрацюючі (61 % безробітної молоді). Переважна частка української молоді націлена організовувати бізнес у сфері торгівлі, інформаційних технологій або онлайн-комерції. Також актуальними є сфери культури та дизайну, туризму. **Лише 7 % опитаних висловили бажання працювати у виробничій сфері.** Не такими цікавими для сучасної молоді є освіта, наукові дослідження, інженерія, які в Україні не виглядають прибутковими і в основному здійснюються в некомерційний спосіб.

Вибір тих, хто продовжує навчання після школи

Попри зазначений спектр інтересів та прагнень української молоді, певна частина молодих людей вже зробила свій перший вибір та вступила до закладів вищої та професійно-фахової освіти в Україні.

За інформацією Держстату у 2024 році в українських навчальних закладах навчалися 956 тис. здобувачів ступенів вищої освіти та 214 тис. здобувачів ступеня кваліфікованого працівника. ТОП-10 професій, яким навчаються здобувачі ступенів вищої освіти, очолюють право (6.6%) та менеджмент (4.6%). Слід зазначити, що спектр професій, обраних здобувачами вищої освіти, є доволі широким. Дещо інша картина з ТОП-10 професій, яким навчаються здобувачі ступеня кваліфікованого працівника. 20% з них навчаються професії кухара, 9.6% - слюсаря з ремонту колісних транспортних засобів, 8.1% - тракториста-машиніста.

³³ Джерело: інтернет-сайт компанії Рейтинг Лаб [Rating Lab](https://ratinglab.com/)

Професійні плани молоді, виявлені у різних дослідженнях

Дослідження Фонду Олени Зеленської (вік молоді: 13-16 років)	Дослідження компанії Info Sapience (вік молоді: 15-34 роки)	Дослідження компанії Рейтинг ЛАБ (вік молоді: 15-30 роки)	Здобувачі ступеню кваліфікованого працівника (88% віком до 25 років)	Здобувачі ступеню вищої освіти (77% віком до 25 років)
Медицина	Власний бізнес	Власний бізнес	Кухар	Право
ІТ	ІТ	Торгівля	Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів	Менеджмент
Освіта	Менеджмент	ІТ (ІТ-торгівля)	Тракторист-машиніст сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва	Психологія
Культура	Держслужба	Культура	Перукар (перукар- модельєр)	Середня освіта
Дизайн	Право	Дизайн	Електрогазозварник	Комп'ютерні науки
Краса	Дизайн	Туризм	Електромонтер з ремонту та обслуговування	Медсестринство
Власний бізнес	Торгівля		Оператор з розробки інформації та програмного забезпечення	Будівництво та цивільна інженерія
Право	Фінанси		Кравець	Інженерія програмного забезпечення
Кафе/ Ресторани	Інженерія		Штукатур	Електроенергетика, електротехніка та електромеханіка
Безпека	Освіта		Слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	Філологія

Порівняння планів та потреби ринку

Тож професійні плани молоді, виявлені у різних дослідженнях, та професії, обрані здобувачами післяшкільної освіти, мають певні розбіжності, хоча і вік молоді у порівнювальних категоріях є дещо різним. Втім можемо констатувати, що у першій п'ятірці вподобань молоді переважно є професії не технічного спрямування.

Якщо ми застосуємо до зазначених переліків класифікатор видів економічної діяльності, то зможемо більш наглядно порівняти професійні

плани молоді з потребами ринку праці та прогнозами Уряду України. У контексті КВЕД найбільш бажаними професіями молоді є такі, що охоплюють такі види діяльності:

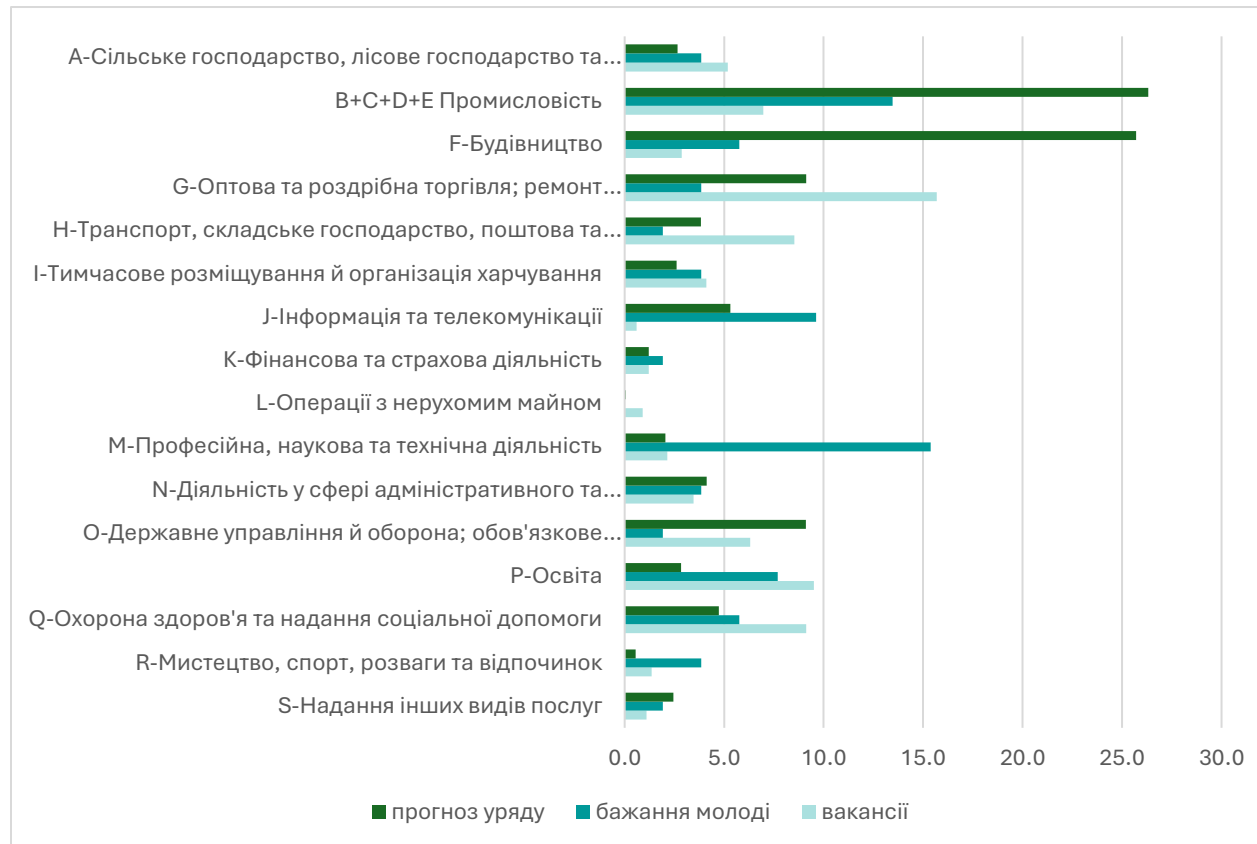
- Професійна, наукова та технічна діяльність (включає право, інженерію, дизайн) – 17.8%
- Інформація та телекомунікації (включає ІТ - діяльність) – 11.1%
- Освіта (включає вчителів) – 8.9%

Крім цього у переліку бажаних професій три рази згадується «Власний бізнес» та два рази – «Менеджмент», які потенційно можуть збільшити будь-яку професійну категорію.

Порівнюючи ці дані із ситуацією на ринку (вакансії) та проектом прогнозу Уряду щодо потреби у кадрах на період 2024-2027 років,

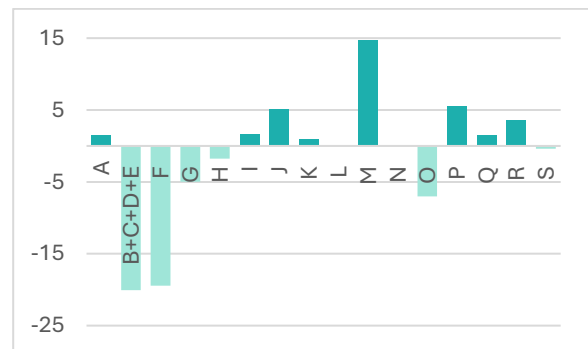
можливо виявити значні невідповідності між бажаннями молоді, вакансіями на ринку та прогнозом Уряду.

Порівняння професійних планів молоді, вакансій та прогнозу Уряду щодо потреби у кадрах у розрізі галузей, % від загальної кількості



Щодо розбіжностей між професійними планами молоді та прогнозом Уряду щодо потреби у кадрах на період 2024-2027 років:

- Найбільші перевищення у бік планів молоді:
 - У галузі «М-Професійна, наукова та технічна діяльність»
 - У галузі «Р-Освіта»
 - У галузі «J-Інформація і комунікації»
- Найбільші перевищення у бік плану Уряду:
 - У галузі «B+C+D+E-Промисловість»
 - У галузі «F-Будівництво»
 - У галузі «O-Державне управління»



Щодо розбіжностей між професійними планами молоді та вакансіями на Єдиному порталі вакансій ДСЗ:

- Найбільші перевищення у бік планів молоді:

Розбіжності між професійними планами молоді та прогнозом Уряду, % від загальної кількості

- У галузі «М-Професійна, наукова та технічна діяльність»
- У галузі «J-Інформація і комунікації»
- Найбільші перевищення у бік плану Уряду:
 - У галузі «B+C+D+E-Промисловість»
 - У галузі «G-Оптова та роздрібна торгівля»
 - У галузі «H-Транспорт та складське господарство»
 - У галузі «O-Державне управління»
 - У галузі «Q-Охорона здоров'я»

Розбіжності між професійними планами молоді та вакансіями на Єдиному порталі вакансій у 2024 році, % від загальної кількості



Таким чином, спостерігається суттєвий розрив на користь молоді у галузях «М-Професійна, наукова та технічна діяльність» і «J-Інформація і комунікації». Показовим є розрив на користь планів молоді у порівнянні з вакансіями у галузі «Будівництво». Також показовим є розрив на користь попиту роботодавців (вакансій) у галузі «G-Оптова та роздрібна торгівля».

Варто звернути увагу на те, як співвідносяться: кількість молоді, яка навчається після школи й готується до виходу на ринок праці, кількість вакансій на сайті Державної служби зайнятості та урядові плани щодо збільшення держзамовлення на робітничі професії.

Це порівняння наглядно демонструє, що найбільш активною частиною ринку праці на сьогодні є саме молодь..

Сприйняття навичок

Дослідження Фонду Олени Зеленської виявило, що:

- **Аналітичне мислення має найнижчі показники серед усіх оцінених навичок** — лише 37%. Тут помітний гендерний розрив: 40% хлопців та 35% дівчат оцінюють себе як таких, що володіють цією навичкою.
- Серед українських підлітків **найкраще розвинені такі м'які навички як емпатія (75%) та мотивація (68%)**, тоді як адаптивність (55%) та лідерство (47%) потребують посиленої уваги. Є помітні гендерні відмінності: хлопці демонструють вищі рівні мотивації та адаптивності, дівчата - емпатії та лідерства.

Експерти компанії Інфо Сепієнс підраховали, що як і у 2023 році, у 2024 році молодь, яка живе в Україні, на перше місце серед важливих навичок ставить **стресостійкість (41%)**; на друге місце – **саморозвиток (29%)**; на третє – **життєстійкість (28%)**. Дещо зросла значущість критичного мислення (з 21% до 24%), що певним чином співвідноситься з усвідомленням негативного впливу ЗМІ (у 2024 році на цьому наголосили 15% опитаних порівняно з 13% у 2023 році). Також зросла важливість навичок цивільного захисту (з 9% до 12%) та надання першої домедичної допомоги (з 10% до 12%). Гендерні відмінності у відповідях на ці питання майже не виявлені, за винятком саморозвитку, який є важливим для 33% жінок і 24% чоловіків. Пріоритетність стресостійкості та життєстійкості помітно зростає з віком. Серед молоді віком 14–19 років стресостійкість є важливою для 30%, а життєстійкість для 20%, тоді як у віковій групі 30–34 роки ці показники становлять 48% та 35% відповідно. Водночас значущість саморозвитку з віком знижується: з 40% у віковій групі 14–19 років до 22% серед найстарших респондентів.

Серед української молоді, що мешкає за кордоном пріоритетною навичкою є **гнучкість – здатність адаптуватися до**

різних умов і нових викликів. Її обрали 59% респондентів, і цей показник удвічі перевищує аналогічний результат в Україні. **Критичне мислення посідає друге місце** з 39% і також значно перевищує показник усередині країни (24%). Водночас стресостійкість, яка є найважливішою навичкою для молоді в Україні, вказали лише 35% із тих, хто виїхав. Найвищої значущості ці три навички досягають у віковій групі 25–29 років: 67%, 41% і 40% відповідно. Саморозвиток є важливим для однакової частки молоді як за кордоном, так і в Україні: 29%. Однак тут його пріоритетність дзеркальна щодо показників серед молодих жінок і чоловіків в Україні. Так, серед чоловіків його вважають важливим 37%, а серед жінок – лише 25%. Аналогічно критичне мислення більше цінують чоловіки (46% проти 35% серед жінок). Натомість стресостійкість

є важливішою для жінок (40% порівняно з 26% серед чоловіків).

Цікаво порівняти зазначені результати досліджень з прогнозами експертів Всесвітнього економічного форуму щодо актуальних сучасних навичок та навичок найближчого майбутнього, за якими:

- Критично збільшується значення навичок, пов'язаних з технологіями
- Зменшується значення навичок співпраці з іншими
- Єдина навичка, що не змінила позицію, - творче мислення
- В обох рейтингах залишається єдина управлінська навичка – управління талантами.

Головні навички у 2025 році та найбільш зростаючі навички до 2030 року

Головні навички 2025 року			Головні навички до 2030 року		
1		Аналітичне мислення		Робота із штучним інтелектом та великими даними	
2		Витривалість, гнучкість і спритність		Робота із мережами та навички кібербезпеки	
3		Лідерство та соціальний вплив		Технологічна грамотність	
4		Творче мислення		Творче мислення	
5		Мотивація та самосвідомість		Витривалість, гнучкість і спритність	
6		Технологічна грамотність		Допитливість і навчання протягом усього життя	
7		Емпатія та активне слухання		Лідерство та соціальний вплив	
8		Допитливість і навчання протягом усього життя		Управління талантами	
9		Управління талантами		Аналітичне мислення	
10		Орієнтація на сервіс та обслуговування клієнтів		Відповідальне управління навколишнім середовищем	

 Когнітивні навички
 Самоефективність
 Співпраця з іншими
 Управлінські навички
 Навички роботи з технологіями
 Етичність

Джерело: [The Future of Jobs Report 2025 | World Economic Forum](#)

6

ОЦІНЮВАННЯ ПОТРЕБИ У КАДРАХ
ДЛЯ ЕКОНОМІКИ ВІДНОВЛЕННЯРозрахункова
модель
оцінювання
потреби у кадрах

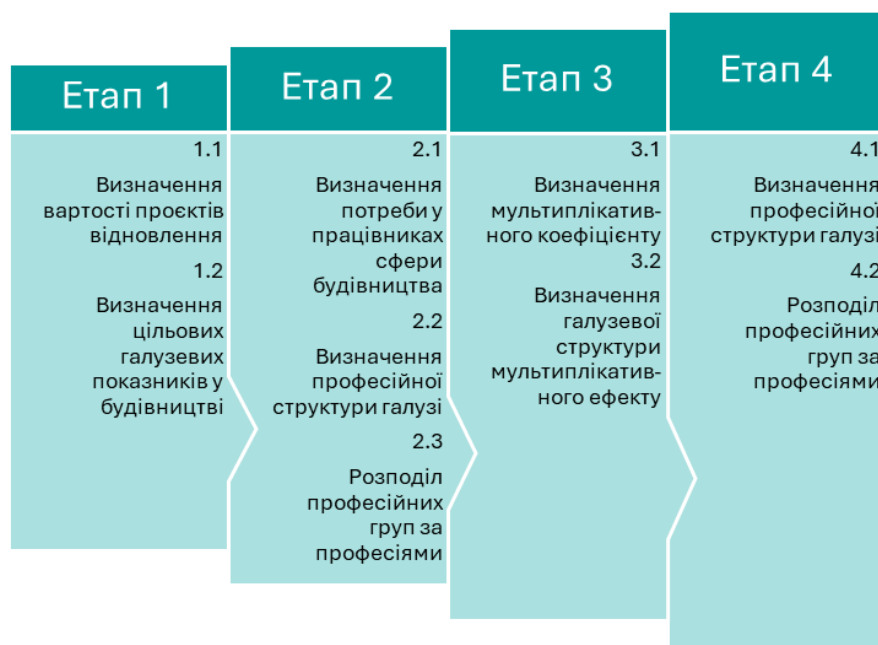
Попри певну кількість прогнозів щодо потреби української економіки у кадрах, спираючись на деякі підходи до оцінювання такої потреби, наша дослідницька команда зробила власні розрахунки.

Головне припущення моделі щодо флагманської ролі будівельної галузі в

економіці відновлення України ґрунтується на засадах затвердженого Урядом України документу План України (Ukraine Plan), який схвалив ЄС, та в основі якого лежать підходи до пріоритизації, розрахунку та підходів (принцип Build Back Better) до відбудови та відновлення, визначені у Швидкій оцінці завданої шкоди та потреб на відновлення (RDNA-4). Зокрема у звіті RDNA-4 підкреслюється, що пріоритетність інвестицій у відновлення та відбудову матиме вирішальне значення для вступу України в ЄС та її довгострокової стійкості.

Загальна ієрархія розрахункової моделі представлена нижче.

Етапи розрахунку



Ієрархія розрахункової моделі



Вихідні дані розрахункової моделі

Основними вихідними даними та припущеннями розрахунку стали:

- Вартість робіт з відновлення, оцінена у звіті RDNA-4;
- Структура напрямів будівельних робіт з відновлення;
- Показники продуктивності праці у будівництві в Україні та країнах Європи;
- Орієнтовна структура зайнятих працівників у будівництві;
- Розрахунковий показник мультиплікатора робочих місць, створених у будівельній галузі;
- Орієнтовна структура зайнятих працівників у суміжних галузях.

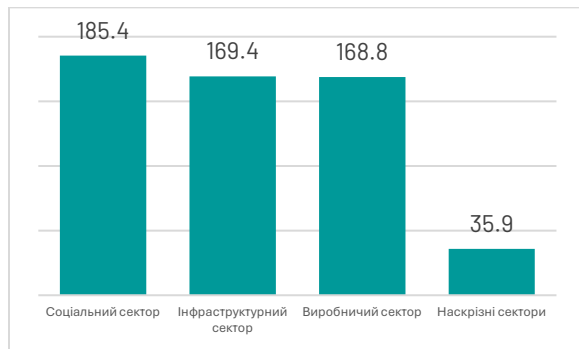
Вартість та структура робіт з відновлення, оцінена у звіті RDNA-4.

Станом на кінець грудня 2024 року, потреби на відновлення та відбудову протягом 10 років оцінюються у майже 524 мільярди доларів США, що приблизно у 2,8 раза перевищує прогнозований номінальний ВВП України на 2024 рік. Згідно звіту RDNA-4, загальна потреба охоплює соціальний сектор, інфраструктурний сектор, виробничий сектор та наскрізні сектори, з яких найбільші потреби визначено у наступних напрямках відбудови:

- Житло - майже 84 млрд. дол.;
- Транспорт - майже 78 млрд. дол.;
- Енергетика і видобувна галузь - майже 68 млрд. дол.;
- Торгівля і промисловість - понад 64 млрд. дол.;
- Сільське господарство - понад 55 млрд. дол.

Окремо витрати на розчищення руйнувань і завалів у цих секторах та управління наслідками сягають 13 млрд. доларів.

Структура робіт з відновлення, млрд. дол. США



Джерело: RDNA-4

У звіті RDNA-4 також підкреслюється, що пріоритетність інвестицій у відновлення та відбудову матиме вирішальне значення для вступу України в ЄС та її довгострокової стійкості. Ці зусилля спрямовані на відновлення інфраструктури країни, відродження економіки та зміцнення інституцій, відповідно до стандартів ЄС. Звіт включає підхід «відбудувати краще, ніж було» (build back better) та принципи зеленої, сталої й інклюзивної реконструкції.

Обсяг робіт, визначений на 2025 рік складає 17 млрд. доларів, тож протягом наступних 9 років щорічний обсяг робіт може сягати 50 млрд. доларів на рік, а цільовий показник загальної вартості відновлювальних робіт оцінюється у 550 млрд. дол. США.

Показники продуктивності праці у будівництві

Обсяги робіт, оцінені у звіті RDNA-4, є величезним викликом для будівельної галузі України. Протягом 2010-2024 років будівельна галузь у ВВП України складала від 1.32% (у 2022 році) до 3.28% (2010), що у доларовому еквіваленті складало від 2.1 (2022) до 5.5 млрд. дол. США (2021)³⁴. При цьому максимальний обсяг продукції у будівництві був вироблений у 2021 році та склав близько

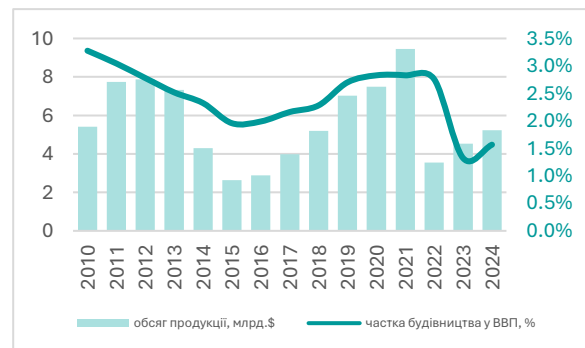
260 млрд. грн. або 9.6 млрд. дол. США. У 2021 році у галузі працювало близько 350 тис. працівників. Слід зазначити, що у 2024 році у будівельній галузі працювали 241,800 працівників, з яких 203,751 особа – на підприємствах; та 38,049 – у індивідуальних суб'єктах підприємницької діяльності (ФОП).

Кількість працівників та обсяг виробленої продукції у будівництві у національній валюті



Джерело: Держстат

Частка будівництва у ВВП та обсяг виробленої продукції у будівництві у доларах США



Джерело: Держстат, НБУ

Якщо враховувати принцип «Будувати краще, ніж було» (BBB), для оцінки потреб у кадрах, вважаємо за доцільне звернути увагу на показники продуктивності праці у будівництві у країнах Європи. В Європейському Союзі застосовується формула, що розраховує продуктивність як відношення доданої

³⁴ Джерело: Держстат; НБУ

вартості, сформованої у галузі, до кількості працівників галузі.

Оскільки у подальших розрахунках показник продуктивності буде використаний лише як бенчмарк, ми не будемо враховувати секторальні особливості продуктивності праці. Відповідно до даних Євростату, середня продуктивність праці у будівництві у країнах ЄС-27 у 2022 році складала 48,600 євро. Тож, для подальших розрахунків цільовим орієнтиром показника продуктивності праці буде значення 50,000 дол. США на одного працівника; а вихідним показником продуктивності праці у будівництві для України – середнє значення продуктивності за період 2010-2023 років, що складає 10,200 дол. США.

Таким чином, потреба у кількості працівників будівельної галузі критично залежить від показника продуктивності праці і за максимально оптимістичного варіанту може передбачати підвищення продуктивності праці у наявних працівників галузі.

Втім, такий варіант за певних обставин вважається нереальним. Тож розглянуто декілька більш реалістичних сценаріїв, базовий з яких передбачає: рівномірне щорічне зростання продуктивності праці (8%) та кількості працівників (8%) із постійною (10%) часткою доданої вартості у структурі вартості будівельних робіт:

Розрахунок кількості працівників у галузі будівництва

	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
Кількість працівників	250000	270000	291600	314928	340122	367332	396719	428456	462733	499751
Продуктивність праці	10000	10800	11664	12597	13605	14693	15869	17138	18509	19990
Додана вартість, млрд.\$	2,500	2,916	3,401	3,967	4,627	5,397	6,295	7,343	8,565	9,990
Вартість будівництва, млрд.\$	25,000	29,160	34,012	39,672	46,273	53,973	62,954	73,430	85,649	99,900
Загальна вартість будівництва, млрд.\$									550,000	

Коефіцієнт зростання = 8%; частка доданої вартості – 10%

Орієнтовна структура зайнятих працівників у будівництві

В оцінюванні потреби у кадрах також враховано структуру категорій працівників, задіяних у галузі. У країнах ЄС у загальній кількості працівників галузі близько 60% складають робітники групи «Кваліфіковані працівники промисловості та ремісництва» – за класифікацією Міжнародної організації праці ISCO-08 code 7.

Інші групи у структурі галузі:

- Керівники, менеджери
- Професіонали
- Техніки та помічники професіоналів
- Технічні службовці
- Кваліфіковані працівники промисловості та ремісництва
- Оператори устаткування та машин, монтажники
- Елементарні професії

Розподіл працівників за групами професій у секторі «Будівництво» в ЄС-27, %

Джерело: [Labour shortages and surpluses in Europe 2023 | European Labour Authority](#)

Тож, за вищезазначеним сценарієм, щорічна потреба у додаткових працівниках на період 2026-2034 роки може складати майже 250 тисяч, що означає подвоєння кількості працівників галузі відносно 2023 року.

- Відповідно до європейської структури галузі, найбільша кількість додаткових працівників – у групі «Кваліфіковані працівники промисловості та ремісництва» - 144,664 особи. Далі йдуть «Техніки та помічники професіоналів» (25985); потім – «Елементарні професії» (19738)

Розподіл працівників за групами професій у секторі «Будівництво» в ЄС-27, %

Джерело: [Labour shortages and surpluses in Europe 2023 | European Labour Authority](#)

Виходячи з цього, за вищезазначеним сценарієм щорічна додаткова потреба у додаткових працівниках на період 2026-2034 роки може складати майже 250 тисяч, що означає подвоєння кількості працівників галузі відносно 2023 року.

Відповідно до європейської структури галузі, найбільша кількість додаткових працівників – у групі «Кваліфіковані працівники промисловості та ремісництва» - 144,664 особи. Далі йдуть «Техніки та помічники професіоналів» (25985), потім – «Елементарні професії» (19738).

Прогнозний розподіл додаткових працівників за групами професій у секторі

	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	Σ
Керівники, менеджери	1200	1296	1400	1512	1633	1763	1904	2057	2221	14985
Професіонали	1080	1166	1260	1360	1469	1587	1714	1851	1999	13487
Техніки та помічники професіоналів	2080	2246	2426	2620	2830	3056	3301	3565	3850	25974
Технічні службовці	1180	1274	1376	1486	1605	1734	1873	2022	2184	14735
Кваліфіковані працівники промисловості та ремісництва	11580	12506	13507	14587	15754	17015	18376	19846	21434	144606
Оператори устаткування та машин, монтажники	1300	1404	1516	1638	1769	1910	2063	2228	2406	16234
Елементарні професії	1580	1706	1843	1990	2150	2322	2507	2708	2924	19730
Загалом	20000	21600	23328	25194	27210	29387	31737	34276	37019	249751

Розподіл професій галузі «Будівництво»

Відповідно до класифікатору професій МОП
ISCO-08, згідно рекомендацій МОП та деяких

інших джерел³⁵, для кожної із зазначених
вище груп сформовано переліки основних
професій:

Елементарні професії (19,738 осіб - 7.9%) – група 9 за класифікацією ISCO-08

- | | |
|---|--|
| • Будівельні робітники-підсобники (35%) | • Підсобні робітники у сільському господарстві (10%) |
| • Прибиральники та двірники (15%) | • Кур'єри та доставники (10%) |
| • Вантажники та складські робітники (20%) | • Охоронці та сторожі (10%) |

Оператори устаткування та машин, монтажники (16,240 осіб - 6.5%) – група 8

- | | |
|---------------------------------------|--|
| • Оператори будівельної техніки (40%) | • Водії вантажного транспорту (25%) |
| ○ Оператори кранів | • Оператори енергетичного обладнання (15%) |
| ○ Машиністи екскаваторів | • Оператори комунальної техніки (10%) |
| ○ Оператори бетономішалок | • Оператори промислового обладнання (10%) |

Кваліфіковані працівники промисловості та ремісництва (144,664 особи - 57.9%) – група 7

Основні професії:

Будівельні професії (70% - 101,265 осіб):

- Каменярі та цегельники (20%)
- Зварювальники (18%)
- Електрики (15%)
- Сантехніки (12%)
- Покрівельники (10%)
- Штукатури та муляри (8%)
- Теслі та столяри (7%)
- Плиточники (5%)

- Ізоляційники (3%)
- Склеї (2%)

Інші професії (30% - 43,399 осіб):

- Автомеханіки та слюсарі (40%)
- Ювеліри та майстри художніх промислів (20%)
- Кухарі (15%)
- Перукарі та косметологи (10%)
- Швеї та кравці (10%)
- Взуттєвики (5%)

Технічні службовці (14,741 особа - 5.9%) – група 4

- | | |
|---|---------------------------|
| • Секретарі та помічники керівників (25%) | • Операційні банків (10%) |
| • Бухгалтери-операційні (20%) | • Диспетчери (10%) |
| • Касири (15%) | • Архіваріуси (5%) |
| • Адміністратори баз даних (10%) | • Реєстратори (5%) |

³⁵ Джерела:

- | | |
|---|---|
| 1) U.S. Bureau of Labor Statistics The Construction Industry: Characteristics of the Employed | 7) Методології МОП для планування кваліфікованої робочої сили: Methodology for Analysis of the Short-Term Demand for Skilled Workforce |
| 2) МОП International Standard Classification of Occupations (ISCO) | 8) ILO Market Analysis Methodology: Analysis of Market Demand for Skilled Workforce and its Application to VET Delivery Planning |
| 3) RDNA-4 | 9) Досвід Косово - управління проектами післяконфліктного відновлення/ PMI Case Study: Post-conflict reconstruction--a case study in Kosovo |
| 4) World Bank Document | |
| 5) Post-Conflict Reconstruction and the Challenge to International Organizations: The Case of El Salvador: link | |
| 6) World Bank Case Study: link | |

Техніки та помічники професіоналів (25,985 осіб - 10.4%) – група 3Будівельні техніки (40% - 10,394 особи):

- Будівельні техніки (35%)
- Геодезисти-техніки (25%)
- Техніки з енергопостачання (20%)
- Техніки з водопостачання (20%)

ІТ та технічні спеціальності (35% - 9,095 осіб):

- ІТ-техніки та адміністратори (40%)
- Техніки зв'язку (25%)

- Лабораторні техніки (20%)

- Техніки з безпеки (15%)

Інші техніки (25% - 6,496 осіб):

- Медичні техніки (30%)
- Юридичні асистенти (25%)
- Фінансові консультанти (20%)
- Агенти з продажу (25%)

Професіонали (13,492 особи - 5.4%) – група 2Інженери (45% - 6,071 особа):

- Будівельні інженери (35%)
- Інженери-електрики (20%)
- Інженери з водопостачання (15%)
- ІТ-інженери (15%)
- Інженери з безпеки (10%)
- Архітектори (5%)

Медичні працівники (25% - 3,373 особи):

- Лікарі загальної практики (50%)

- Хірурги (20%)

- Психіатри та психологи (15%)

- Педіатри (15%)

Інші професіонали (30% - 4,048 осіб):

- Юристи (30%)
- Фінансові аналітики (25%)
- Журналісти (15%)
- Вчителі (20%)
- Соціальні працівники (10%)

Керівники, менеджери (14,991 особа - 6.0%) – група 1Операційні менеджери (60% - 8,995 осіб):

- Менеджери будівельних проектів (40%)
- Менеджери з логістики (20%)
- Менеджери виробництва (15%)
- Менеджери з продажу (15%)
- Менеджери ІТ-проектів (10%)

Топ-менеджмент (40% - 5,996 осіб):

- Генеральні директори (30%)
- Фінансові директори (25%)
- Директори з персоналу (20%)
- Директори з маркетингу (15%)

Регіональні керівники (10%)**Розрахунковий показник мультиплікатора робочих місць у будівельній галузі**

За різними джерелами³⁶, створення одного робочого місця у будівельній галузі може супроводжуватися створенням від 7 до 15 робочих місць у суміжних галузях.

Водночас, українські експерти BRDO³⁷ вважають, що, наприклад, інвестиція у будівництво житлового фонду “завантажує завданнями” ще понад 20 суміжних галузей та створює додаткові робочі місця, а розрахунковий мультиплікатор ВВП інвестицій

у будівництво в умовах України 2021 року дорівнюватиме 7.

Слід зазначити, що якщо фінансування проектів відновлення очікується переважно завдяки коштам міжнародної допомоги та кредитів, то інвестиції у розвиток суміжних галузей відбуватиметься коштом приватних інвестицій. Тож, інвестиційні можливості залежатимуть, перш за все, від безпекової ситуації в країні та інших факторів, які впливають на зростання капітальних інвестицій. Втім, оскільки аспекти балансування між інвестиціями у суміжні до будівництва галузі та відповідне

³⁶ Джерело: [Updated employment multipliers for the U.S. economy | Economic Policy Institute](#)

³⁷ Джерело: [НАШІ ГРОШІ – Мультиплікатор в будівництві. Дискусія. Погляд BRDO](#)

прогнозування створення нових робочих місць в умовах військового часу та післявоєнного відновлення потребують додаткового вивчення, було застосовано консервативне значення мультиплікатора – 5.23, зокрема:

- у прямих суміжних галузях – 2.29
- у видобутку первинних ресурсів – 1.27
- у індукованих суміжних галузях – 1.67.

Мультиплікативний ефект створення робочих місць, кількість місць на 1000 додаткових місць у галузі «Будівництво»

Первинні ресурси:	1268
Видобуток матеріалів	680
Сільське та лісове господарство	587
Прямі суміжні галузі:	2288
Виробництво матеріалів	557
Логістика	346
Енергетика	396
Проектування	247
Фінанси	297
Технології	322
Безпека	124
Індуковані ефекти:	1670
Торгівля та послуги	519
Ресторани та харчування	260
Медичні послуги	173
Освіта	161
Державні послуги	223
Транспорт (особистий):	334

У контексті галузей за класифікатором видів економічної діяльності частка кожної суміжної галузі становитиме:

- А — сільське та лісове господарство – 11,7%
 В — видобувна промисловість – 13,6%
 С — переробна промисловість – 10,7%
 D+E — постачання енергії та комунальні послуги – 14,6%
 G — торгівля та роздрібні послуги – 10,7%
 H — транспорт та логістика – 13,2%
 К — фінансові та бізнес-послуги – 4,9%
 М — технології та інновації – 6,8%
 О — державні послуги – 4,9%
 Р — освіта та підготовка кадрів – 3,3%
 Q — охорона здоров'я та безпека – 5,8%

Розподіл професій у суміжних галузях

Тож, за аналогією з галуззю «Будівництво», у кожній суміжній галузі було розраховано розподіл працівників за групами та за професіями.

Загальна потреба у працівниках для економіки відновлення

У кількісному вимірі розподіл додаткових працівників за галузями представлено далі на малюнку. **Загальна кількість додаткових працівників становитиме 1,535,970 осіб.** Найбільша кількість у галузі F-БУДІВНИЦТВО, далі йдуть D+E-ПОСТАЧАННЯ ЕНЕРГІЇ ТА КОМУНАЛЬНІ ПОСЛУГИ та В-ВИДОБУВНА ПРОМИСЛОВІСТЬ.

У підсумку сформовано перелік з 251 професії у 12 галузях. Узагальнений перелік професій наведено далі у таблиці. Слід враховувати, що зміст однакових за назвою професій у різних галузях може відрізнятися.

Загальний розподіл додаткових працівників, потрібних для економіки відновлення, за галузями, осіб



Узагальнений перелік професій, необхідних для економіки відновлення України за кількістю

1	Водії вантажних автомобілів	45000	38	Викладачі професійних дисциплін	12000
2	Електрики	40190	39	Державні службовці	12000
3	Зварювальники	38228	40	Покрівельники	10126
4	Гірники різних спеціальностей	25000	41	Оператори дробильних установок	10000
5	Продавці будматеріалів	25000	42	Машиністи харвестерів	10000
6	Каменярі та цегельники	20253	43	Підсобні робітники лісового господарства	10000
7	Оператори видобувного обладнання	20000	44	Скляри та склодуви	10000
8	Вальщики лісу	20000	45	Оператори цементних заводів	10000
9	Підрильники та буровики	18000	46	Водії автотранспорту	10000
10	Оператори лісозаготівельної техніки	18000	47	Котельники	10000
11	Вантажники	18000	48	Медсестри	10000
12	Слюсарі-сантехніки	18000	49	Охоронці	10000
13	Програмісти та розробники	18000	50	Сушильники деревини	9956
14	Автомеханіки та слюсарі	17360	51	Фінансові аналітики	9012
15	Касири	17211	52	Пакувальники	8855
16	Машиністи конвеєрів	16163	53	Найпростіші професії	8844
17	Менеджери	15776	54	Майстри художніх промислів	8680
18	Слюсарі-ремонтники шахтного обладнання	15703	55	Штукатури та малярі	8101
19	Машиністи екскаваторів	15000	56	Сортувальники та вантажники	8000
20	Столяри та теслі	15000	57	Машиністи форвардерів	8000
21	Ливарники та металурги	15000	58	Хіміки-технологи виробництва	8000
22	Машиністи залізничних составів	15000	59	Підсобні робітники виробництва	8000
23	Оператори електростанцій	15000	60	Машиністи портових кранів	8000
24	Вантажники магазинів	15000	61	Слюсарі з ремонту транспорту	8000
25	ІТ-техніки	14500	62	Бухгалтери	8000
26	Комірники	13000	63	Електромонтери	8000
27	Сантехніки	12152	64	Оператори газорозподільних станцій	8000
28	Водії кар'єрних самоскидів	12000	65	Завідувачі секціями	8000
29	Розробники породи	12000	66	Прибиральники торгових залів	8000
30	Оператори пилорам	12000	67	ВІМ-моделювальники	8000
31	Формувальники цегли	12000	68	Системні адміністратори	8000
32	Оператори металургійних печей	12000	69	Майстри виробничого навчання	8000
33	Оператори кранів	12000	70	Лікарі медицини праці	8000
34	Газовики	12000	71	Інспектори різних служб	8000
35	Машиністи насосних станцій	12000	72	Клерки	7482
36	Техніки-енергетики	12000	73	Юристи	7214
37	Консультанти з продажу	12000	74	Теслі та столяри	7089

75	Водії лісовозів	7000	115	Швеї та кравці	4340
76	Збирачі та сортувальники	7000	116	Зварювальники трубопроводів	4325
77	Машиністи прокатних станів	7000	117	Юридичні асистенти	4124
78	Слюсарі теплових мереж	7000	118	Водії вантажного транспорту	4060
79	Будівельні робітники-підсобники	6908	119	Техніки-технологи	4000
80	Кухарі	6510	120	Аудитори	4000
81	Оператори будівельної техніки	6496	121	Інженери-енергетики	4000
82	Працівники сфери послуг	6271	122	Електрики магазинів	4000
83	Прибиральники виробничих приміщень	6234	123	Аналітики даних	4000
84	Лісничі та лісові техніки	6000	124	Проектні менеджери ІТ	4000
85	Керамісти	6000	125	Інструктори з безпеки	4000
86	Машиністи котлів	6000	126	Травматологи	4000
87	Диспетчери енергосистем	6000	127	Пожежники	4000
88	Прибиральники енергооб'єктів	6000	128	Охоронці об'єктів	3991
89	Слюсарі торгового обладнання	6000	129	Вантажники та складські робітники	3948
90	Інженери з безпеки праці	6000	130	Майстри з ремонту	3742
91	Техніки з охорони праці	6000	131	Реєстратори	3737
92	Оператори очисних споруд	5847	132	Кур'єри	3709
93	Вантажники лісоматеріалів	5487	133	Секретарі та помічники керівників	3685
94	Оператори хімічного обладнання	5355	134	Будівельні техніки	3638
95	Фінансові консультанти	5299	135	ІТ-техніки та адміністратори	3638
96	Лаборанти	5245	136	Менеджери будівельних проєктів	3598
97	Плиточники	5063	137	Маркшейдери	3500
98	Техніки-геологи	5000	138	Техніки деревообробки	3500
99	Охоронці складів	5000	139	Електрики транспорту	3500
100	Диспетчери транспорту	5000	140	Логісти	3500
101	Банківські працівники	5000	141	Консультанти	3500
102	Техніки водопостачання	5000	142	Архітектори та проєктувальники	3485
103	Двірники та садівники	5000	143	Ізоляційники	3038
104	Мерчандайзери	5000	144	Техніки з безпеки праці	3000
105	Архітектори ПЗ	5000	145	Гірничі інженери	3000
106	Технічна підтримка	5000	146	Інженери лісового господарства	3000
107	Монтажники систем безпеки	5000	147	Секретарі	3000
108	Юристи державних органів	5000	148	Лаборанти водоканалу	3000
109	Техніки-експерти	5000	149	Бухгалтери магазинів	3000
110	Оператори деревообробних станків	4982	150	Тестувальники ПЗ	3000
111	Змішувачі розчинів	4580	151	Методисти	3000
112	Агенти з продажу	4493	152	Реабілітологи	3000
113	Менеджери	4372	153	Аналітики політики	3000
114	Перукарі та косметологи	4340	154	Диспетчери служб	3000

155	Біологи та екологи	2996	195	Техніки з енергопостачання	2079
156	Адміністратори	2993	196	Техніки з водопостачання	2079
157	Рятувальники	2987	197	Склярі	2025
158	Прибиральники транспорту	2980	198	Геологи	2000
159	Прибиральники та двірники	2961	199	Експедитори	2000
160	Бухгалтери-операціоністи	2948	200	Банківські менеджери	2000
161	Екологи	2862	201	Санітари	2000
162	Професіонали	2748	202	Економісти	2000
163	Оператори кол-центрів	2739	203	Лаборанти навчальних закладів	1995
164	Архіваріуси	2737	204	Помічники інспекторів	1993
165	Токсикологи	2734	205	Підсобні робітники у сільському господарстві	1974
166	Оператори дронів	2607	206	Кур'єри та доставники	1974
167	Інженери з безпеки	2603	207	Охоронці та сторожі	1974
168	Геодезисти-техніки	2598	208	Медичні техніки	1949
169	Логістичні аналітики	2597	209	Документування та звітність	1872
170	Контролери якості	2500	210	Кібербезпека спеціалісти	1852
171	Інженери-технологи	2500	211	Лабораторні техніки	1819
172	Інженери транспорту	2500	212	Менеджери з логістики	1799
173	Менеджери проектів	2500	213	Генеральні директори	1799
174	Інженери водопостачання	2500	214	Секретарі навчальних закладів	1748
175	Інженери штучного інтелекту	2500	215	Керівники відділів	1746
176	Продакт-менеджери	2500	216	Оператори баз даних	1739
177	Адміністратори систем	2500	217	Лікарі загальної практики	1686
178	Тренери	2500	218	Оператори комунальної техніки	1624
179	Адміністратори навчальних програм	2500	219	Оператори промислового обладнання	1624
180	Епідеміологи	2500	220	Хіміки	1623
181	Фінансові контролери	2500	221	Капітани барж	1500
182	ІТ-техніки державних установ	2500	222	Маркетологи	1500
183	Техніки з якості продукції	2493	223	Монтажники ІТ-обладнання	1500
184	Лаборанти-аналітики	2492	224	Фінансові директори	1499
185	Психологи	2485	225	Клерки	1499
186	Оператори енергетичного обладнання	2436	226	Логісти роздрібної торгівлі	1497
187	Техніки зв'язку	2274	227	Диспетчери швидкої допомоги	1496
188	Scrum-мастери	2245	228	Адміністратори баз даних	1474
189	Електрики систем сигналізації	2243	229	Операціоністи банків	1474
190	Прибиральники цехів	2242	230	Диспетчери	1474
191	Взуттєвики	2170	231	Техніки GPS-навігації	1393
192	Будівельні інженери	2125	232	Хіміки водоочистки	1369
193	Техніки з телемеханіки	2108	233	Техніки з безпеки	1364
194	Зварювальники ремонтних майстерень	2092	234	Менеджери виробництва	1349

235	Менеджери з продажу	1349	244	Вчителі	810
236	Інженери-електрики	1214	245	Хірурги	675
237	Директори з персоналу	1199	246	Журналісти	607
238	Налаштувальники обладнання	1123	247	Регіональні керівники	600
239	Пілоти вантажних літаків	1000	248	Психіатри та психологи	506
240	Інженери з водопостачання	911	249	Педіатри	506
241	ІТ-інженери	911	250	Соціальні працівники	405
242	Менеджери ІТ-проектів	899	251	Архітектори	304
243	Директори з маркетингу	899			

7

ПОРІВНЯННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ОЦІНЮВАННЯ З ПОПЕРЕДНІМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Порівняння прогнозової потреби у кадрах з планами молоді

На цьому етапі дослідження порівнюються результати оцінювання потреби у працівниках для економіки відновлення з професійними планами молоді. У розділі 5 показана невідповідність планів молоді, Уряду України та вакансій на ринку праці. Порівняємо виявлені раніше узагальнені дані щодо планів молоді з розрахованою потребою у кадрах у розрізі галузей.

Розбіжності між професійними планами молоді та розрахованою потребою у кадрах за галузями, % від загальної кількості



Можна бачити, що знов виявляється значна невідповідність між потребою у кадрах та планами молоді – у 9 з 17 галузей невідповідність становить більше 5%.

Слід нагадати, що категорії ВЛАСНИЙ БІЗНЕС та МЕНЕДЖМЕНТ не належали до переліку галузевого розподілу планів молоді, оскільки ці категорії можуть бути додані до будь-якої галузі.

Порівняння прогнозової потреби у кадрах з планами підлітків

Якщо ми сфокусуємо увагу на планах молоді віком 13-17 років і за базу порівняння візьмемо професії, сформульовані підлітками, то отримаємо картину, представлену на наступній сторінці.

Розбіжності між професійними планами підлітків та розрахованою потребою у кадрах, % від загальної кількості

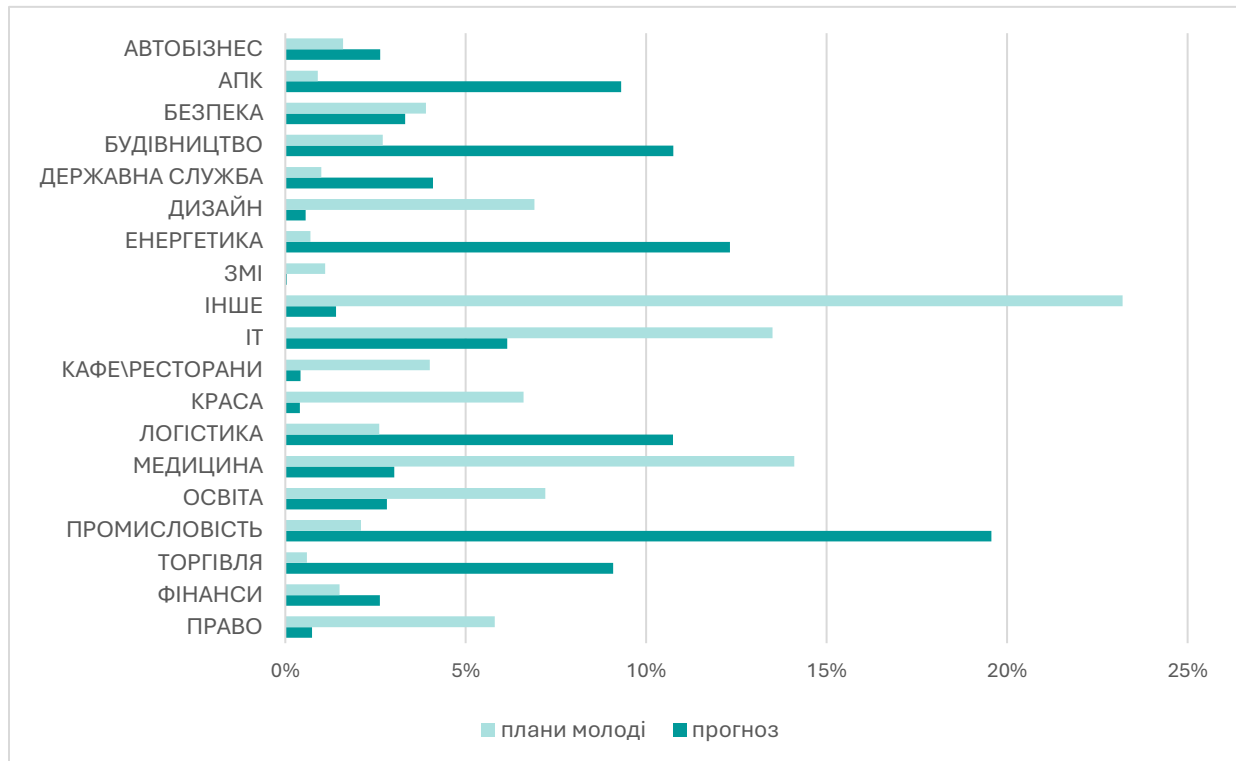


У такому ракурсі найбільші (понад 10%) розбіжності виявляються у категоріях:

- ПРОМИСЛОВІСТЬ та ЕНЕРГЕТИКА на користь попиту у кадрах.
- ІНШЕ та МЕДИЦИНА на користь планів молоді.

Слід зазначити, що до категорії ІНШЕ належать категорії ВЛАСНИЙ БІЗНЕС та КУЛЬТУРА, які складають по 30% у категорії ІНШЕ.

Професійні плани підлітків та розрахована потреба у кадрах, % від загальної кількості



Підсумовуючи цей розділ, ще раз зазначимо, що невідповідності між потребою економіки відновлення та планами молоді, виявлені в усіх розглянутих дослідженнях, потребують врегулювання. А заходи з посилення профорієнтаційної роботи, про які переважно йдеться у згаданих дослідженнях, є лише частиною можливих шляхів покращення ситуації.

Молодь та підлітки мають значний потенціал для економіки відновлення і їхня участь у відновленні в умовах демографічної кризи в Україні є критично важливою для успіху проєктів відновлення

Аналітична модель ринку праці

Задля зручності подальшого аналізу представимо останню гістограму у вигляді карти відповідності потреби у кадрах та планів підлітків. Площа квадрату умовно поділяється на чотири зони:

- 1) Червона – зона критичної невідповідності (потреба перевищує плани).
- 2) Сіра – зона невідповідності (плани перевищують потреби).
- 3) Зелена – зона відповідності (потреби збігаються з планами)

Біла – зона наближення.

У червоній зоні критичної невідповідності розміщуються категорії:

- ПРОМИСЛОВІСТЬ
- ЕНЕРГЕТИКА
- ЛОГІСТИКА
- ТОРГІВЛЯ
- АПК
- ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

У зоні відповідності:

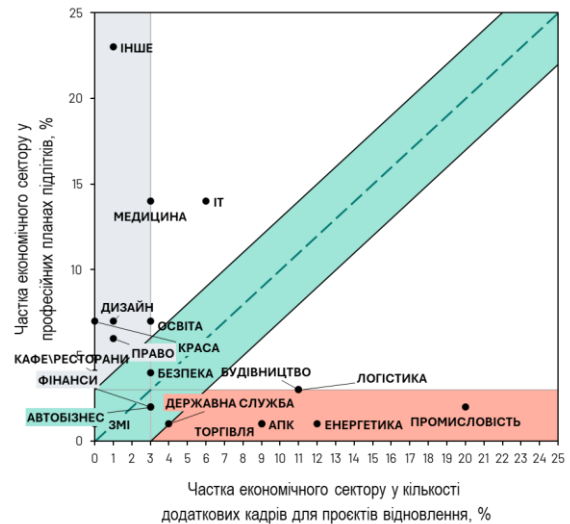
- ЗМІ
- АВТОБІЗНЕС
- ФІНАНСИ
- БЕЗПЕКА

У зоні невідповідності:

- КАФЕ/РЕСТОРАНИ
- ПРАВО
- КРАСА
- ОСВІТА
- ДИЗАЙН
- МЕДИЦИНА

У зоні наближення – категорія ІТ.

Карта відповідності потреби у кадрах та планів



Найбільш оптимістичною ситуацією на ринку праці є така ситуація, коли потреба потенційних роботодавців співпадатиме з планами потенційних робітників, тобто усі категорії розташовуватимуться у зоні збігу.

Найбільш близькими до переходу у зону збігу є категорії:

- КАФЕ/РЕСТОРАНИ
- ПРАВО
- КРАСА
- ОСВІТА
- ДИЗАЙН
- ДЕРЖАВНА СЛУЖБА

Вважаємо, що площа зони збігу відображає мультиплікативний ефект створення нових робочих місць під час створення робочих місць у галузі «Будівництво». Чим більший мультиплікатор, тим більше робочих місць створюватимуться у різних галузях, і тим частіше відбуватимуться збіги між потребою потенційних роботодавців та планами потенційних працівників.

Як наблизити потенційних працівників та роботодавців?

Першою можливістю у наблизненні шукачів та роботодавців є розширення зони збігу або збільшення мультиплікативного ефекту від створення робочих місць у будівельній галузі.

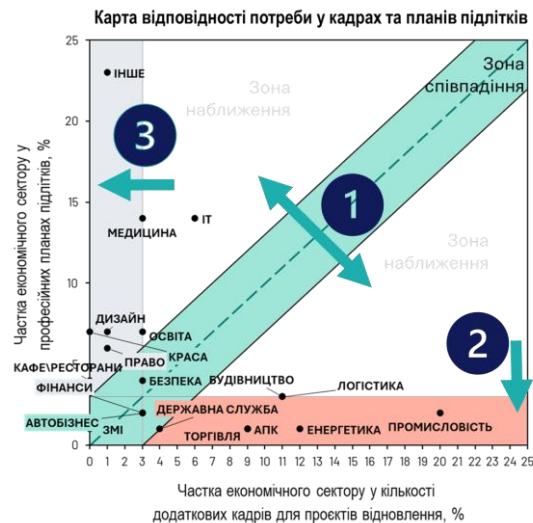
Як вже зазначалося раніше, значення мультиплікатора залежить від багатьох факторів, першим з яких, в умовах військового стану, є безпековий фактор. Інші фактори передусім залежать від ресурсної бази країни, а доступ до ресурсів забезпечується бізнес-кліматом та гнучкістю регуляторної бази. Таким чином, головна рекомендація щодо розширення зони збігу :

- **Збільшити мультиплікативний ефект створення робочих місць завдяки підвищенню пропозицій бізнесу на суміжних ринках шляхом покращення бізнес-клімату.**

Друга можливість пов'язана зі зменшенням зони критичної невідповідності, що фактично значить переміщення категорій, що є у зоні критичної невідповідності, у зону збігів або у зону наближення.

Ми вважаємо, що це можна зробити, якщо держава як головний інвестор допоможе роботодавцям зробити свої пропозиції привабливішими для працівників.

- **Мотивувати молодь та гарантувати молодим працівникам гідні умови праці у критичних секторах, стимулювати бізнес до укладення відповідних трудових контрактів з молоддю.**



Третя можливість — звуження зони невідповідності.

Це дозволить більш детально сегментувати плани молоді, наприклад, зменшивши частку такої категорії як ІНШІ, що складає 23% від загальної кількості позицій у планах молоді.

Цей напрям також пов'язується з можливостями інформаційного обміну між роботодавцями та шукачами роботи, удосконаленням профорієнтаційних заходів та професійної освіти.

Тож, третя рекомендація:

- **Популяризувати пріоритети відбудови держави, сприяти створенню сталих комунікаційних каналів між роботодавцями та молоддю, вдосконалювати систему професійної освіти.**

Практичні рекомендації щодо наближення роботодавців та молоді

Спираючись на опрацьовані документи та результати прогнозного моделювання, найбільш надійною **моделлю наближення** роботодавців та молоді вважаємо такий, що забезпечить **прямую комунікацію між роботодавцем та шукачем роботи**. Така модель має відповідати певним характеристикам, які впливають з аналізу наявних досліджень про молодь та проблеми роботодавців, а саме:

Бути інтерактивною – доступність інформації у смартфоні, можливість детального визначення профілю користувача, можливість роботи без детальної профілізації.

Бути персоніфікованою – формулювання пропозиції для кожного кандидата. Ціннісна вартість пропозиції роботи має бути чітко визначеною та конкурентною.

Мати можливість географічної кастомізації – пропозиції роботи мають бути недалеко від місця проживання або мати опцію оплати за переїзд та розміщення.

Бути максимально інформативною – інформація, що надається, повинна бути чітко структурована (модульована) та мати можливість глибокої деталізації, зокрема й у питаннях профорієнтації та перекваліфікації.

Мати можливість порівнювати сценарії кар'єрного шляху.

Головним компонентом зазначеної моделі пропонуємо вважати ІНТЕРАКТИВНІСТЬ – це те, без чого не буде реалізований головний принцип досягнення ефективності. Засобом впровадження цієї компоненти є створення мобільного застосунку, що також забезпечуватиме відповідність моделі решти вимог до неї.

Спробуємо коротко описати, як це може працювати.

Центральною фігурою моделі є кожна молода особа, яка погодиться зі статусом шукача роботи. Тож, із цього і почнемо.

Завантаживши застосунок та визначивши свій статус, шукач отримує доступ до навігатора працевлаштування, який працює на кшталт застосунку GoogleMaps. Тобто шукач у режимі реального часу бачить пропозиції від роботодавців, прив'язані до місця знаходження шукача. До відповідного застосунку матимуть доступ роботодавці. Вони бачитимуть, хто з'являється у просторі застосунку та цікавиться їхніми пропозиціями, і матимуть змогу надіслати у стрічку шукачу повідомлення, згенеровані відповідно до профілю шукача.

Ба більше, шукач отримує доступ до наступних модулів застосунку:

- 1) Модуль самооцінки
- 2) Модуль оцінки можливостей на ринку праці
- 3) Модуль вдосконалення самооцінки
- 4) Модуль пошуку роботи
- 5) Модуль працевлаштування

Як працюватимуть модулі?

Модуль самооцінки – допомагатиме шукачу сформувати оцінку власних здібностей, побажань та можливостей шляхом проходження певних тестів та консультацій з рідними чи близькими людьми. Метою цього модуля є визначення готовності шукача до виходу на ринок праці або зміни статусу на ринку праці. Цей модуль допоможе краще заповнити профіль шукача у застосунку.

Аналоги подібних модулів уже існують в українському та світовому інтернет-просторі. Консультації з батьками та близькими

вважаємо важливим компонентом самооцінки. Можливості батьків (рідних, близьких) щодо підтримки шукача під час певного життєвого етапу є надзвичайно важливими, а у певних випадках – вирішальними факторами впливу.

Вважаємо, що головним на даному етапі є визначення бажання шукача. Тож на цьому етапі шукач може не активувати опцію отримання пропозицій від роботодавців. У простішому варіанті виходу на (нову) роботу, наприклад, у випадку виходу на роботу неповної зайнятості під час навчання, шукач може не користатися цим модулем і перейти до модуля ПОШУК РОБОТИ.

Модуль оцінки можливостей на ринку праці

Цей модуль допомагатиме шукачу чітко усвідомлювати свою мету, розуміти траєкторію до мети та відчувати, коли і яка допомога йому потрібна для досягнення мети. В ракурсі запиту шукача модуль допоможе сформулювати перелік варіантів, які пропонуються роботодавцями. На етапі роботи шукача у цьому модулі роботодавці матимуть можливість краще познайомити шукача зі своїми пропозиціями, умовами праці, можливостями зростання тощо, надаючи інформацію за допомогою стрічки.

Аналоги подібних модулів вже існують в українському та світовому інтернет-просторі, втім, деякі їхні складові потребують покращення. Перш за все, не вистачає агрегованого переліку найбільш потрібних кадрів із визначенням кваліфікації, кількості та пропонованої зарплати у географічному розрізі. Саме до цього блоку мають бути інтегровані дані з прогнозами щодо попиту на кадри за державними та приватними проектами розвитку.

Модуль вдосконалення самооцінки

Модуль вдосконалення самооцінки, перш за все, пов'язаний з освітніми платформами. Чому і де навчають, скільки це коштує і що потрібно для навчання. Інформаційні джерела, що існують, переважно пов'язані з навчальними закладами та державними установами системи освіти. Певним аналогом систематизованого подання інформації у розрізі кожного навчального закладу та кваліфікації є платформа «Кар'єрна мапа України»³⁸. До аналогів освітніх платформ із можливістю проходження онлайн курсів освіти можна віднести платформу «ОБЕРИ ПРОФЕСІЮ СВОЄЇ МРІЇ», інтегровану з платформою «Освітній Хаб».

Слід зазначити, що свідомий вибір шляху вдосконалення самооцінки потребуватиме від шукача значних зусиль і часу, протягом якого ситуація на ринку праці може змінитися. Тож, найбільш безпечним з точки зору подальшого працевлаштування варіантом навчання вбачається навчання на замовлення майбутнього роботодавця. Після проходження навчання шукач може суттєво змінити свій профіль у застосунку, що, відповідно, вплине на зміст нових пропозицій роботодавців у стрічці.

Модуль пошуку роботи

Аналоги модуля пошуку роботи сьогодні є найбільш пропрацьованими в Україні (Єдиний портал вакансій, WORK.UA, ROBOTUA.UA). Шукачі можуть шукати роботу у розрізі населеного пункту, категорії, посади, роботодавця тощо. У кожному розрізі може надаватися інформація про середню зарплату. Надається можливість встановлення додаткових фільтрів, наприклад, щодо виду зайнятості чи знання мов). До модуля пошуку роботи необхідно додати можливість порівняння пропозицій роботодавців за певними критеріями із можливістю рейтингування цих критеріїв. Може також бути згенерована рекомендація щодо вибору

³⁸ [Кваліфікаційна мапа України - Кар'єрна мапа України](#)

потенційного роботодавця, відповідно до профілю шукача.

Модуль працевлаштування

Модуль працевлаштування допоможе шукачу оформити документи, необхідні для роботодавця, підготуватися до можливого інтерв'ю чи співбесіди, вигідно висвітлити свої здобутки та заявити про цілі працевлаштування. Наразі пропозиції аналогічних сервісів можна знайти на деяких платформах працевлаштування (наприклад, WORK.UA, LinkedIn).

Як ми вже зазначили, багато з характеристик перелічених модулів певною мірою знайшли втілення на платформах, що існують. Втім, цілісного та інтегрованого аналога знайти не вдалося. Ще раз акцентуємо, що **головним здобутком запропонованої моделі має стати мобільний застосунок**, що забезпечуватиме віртуальну комунікацію між шукачем та роботодавцем. Інформаційні модулі моделі посилюватимуть можливості платформи та сприятимуть залученню до впровадження моделі максимального кола стейкхолдерів. Тож, пропонуємо використати вищеописану модель як концепцію створення платформи, яка дозволить проактивно формувати нове покоління зі знаннями та навичками, необхідними для реалізації планів економічного відновлення та залучення інвестицій.

Інші рішення для посилення спроможності молоді

Визнати професійну орієнтацію складовою інфраструктури відновлення

Інтегрувати системи розвитку кар'єри у національні рамки відбудови, аби все покоління молоді могло побачити своє місце в економіці майбутньої України.

Створити сучасні, орієнтовані на майбутнє системи професійної орієнтації

Розробити інструменти й платформи, що поєднують прагнення молоді з економічними прогнозами та потребами головних секторів, допомагаючи їм обирати актуальні шляхи в умовах невизначеності.

Оновити взаємозв'язок між освітою, ринком праці та інвестиціями

Навчити школи, профтехосвіту й державні інституції оперативно реагувати на сигнали ринку праці й спрямовувати підлітків до нових перспектив, особливо в критично важливих для відновлення галузях.

Підсилювати суб'єктність і прагнення молоді

Допомагати молодим людям ухвалювати обґрунтовані й цілеспрямовані рішення, надаючи їм доступ до важливої інформації, натхненних прикладів і зрозумілих маршрутів, які поєднують амбіції з можливостями.

Сформувати спільне бачення ролі молоді у відновленні країни

Змінити суспільне уявлення про молодь - не як про вразливу групу, а як про співавторів відновлення України. І закріпити це бачення у публічній політиці, медіа та інвестиційних рішеннях.

Модулі моделі наближення

1 Модуль самооцінки/ Хто я?	• Власні можливості та побажання; • Проведення профорієнтаційних тестувань; • Оцінювання потенціалу допомоги з боку батьків; • Визначення авторитетів та пріоритетів;
2 Модуль оцінки можливостей на ринку праці/ Де я?	• Де пропонується робота; • Що вимагається від кандидатів; • Скільки я зможу заробляти; • Який графік роботи; • Наскільки зручне розташування;
3 Модуль вдосконалення самооцінки/ Чого я прагну?	• Як отримати, покращити кваліфікацію; • Скільки це буде коштувати; • Чи зручне розташування; • Як ще я можу використати час навчання; • Чи зможу я «підробляти»; • Де я буду жити;
4 Модуль пошуку роботи	• Хто мій майбутній роботодавець; • Скільки я зможу заробляти; • Чи є соціальний пакет; • Який режим роботи; • Чи є можливості кар'єрного зростання;
5 Модуль працевлаштування	• Чим я буду займатися; • Хто буде моїм керівником; • Що входить до моїх обов'язків; • Чим я кращий за інших; • Які умови робочого місця; • Що станеться, якщо я захочу звільнитися;

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ

Головні результати та їх значущість для політики та практики

Проведене дослідження демонструє нагальну потребу у відновленні апробованих та впровадженні нових практик прогнозування ринку праці. Відсутність необхідних розрахунків та відповідних замовлень на підготовку кадрів вірогідно поглиблюватиме кризу невідповідності потреб і пропозицій на ринку праці.

Щодо стану ринку та його прогнозування

Офіційні статистичні дані про ринок праці відсутні з 2022 року.

Деякі «фактичні» та прогнозні показники ринку праці періодично публікуються різними установами, найбільш активними з яких є Міністерство економіки та Національний банк України.

Окремі, стандартні для всього світу, моделі функціонування та прогнозування ринку праці в Україні не застосовуються. Наявні в Україні певні практичні напрацювання у цій царині базуються на даних Пенсійного фонду України.

Низка міжнародних та українських досліджень акцентують увагу на трансформаційній тенденції щодо збільшення попиту на нові професії та зменшення попиту на деякі «застарілі» професії. Втім, висновки таких досліджень не завжди є тотожними.

Аналогічна картина спостерігається й у переліку навичок майбутнього. Наприклад, дехто вважає володіння мовами навичкою, яка втрачає значення, а дехто, навпаки, наголошує про зростання її актуальності.

Щодо ролі Держави

Держава вже відіграє ключову роль у формуванні ринку праці, інвестуючи в освіту, перекваліфікацію та профорієнтаційні програми. Важливо надалі нарощувати ці зусилля шляхом створення більш ефективних інструментів взаємодії між роботодавцями та шукачами роботи.

З огляду на активне впровадження механізмів централізованого управління інвестиційними проектами, доцільно супроводжувати їх системною аналітикою щодо кадрових потреб для реалізації державних ініціатив. Це дозволить заздалегідь прогнозувати потребу в спеціалістах та формувати освітню політику відповідно до реального попиту.

Рекомендується забезпечити більшу узгодженість між економічним прогнозуванням, політиками профорієнтації молоді та державними управлінськими рішеннями. Важливо, щоб ініціативи Президента і Кабінету Міністрів отримували належну практичну реалізацію, а науковий і аналітичний потенціал країни використовувався системно.

З метою підвищення якості рішень у сфері праці та зайнятості, важливо гармонізувати національні стандарти збору і аналізу статистики з міжнародними. Застосування оновленого класифікатора

професій, яке стартувало у 2025 році, є кроком у правильному напрямі. Наступним кроком може стати впровадження обстежень домогосподарств для отримання детальнішої інформації про соціально-економічну ситуацію в країні.

Щодо ролі приватного бізнесу

Приватний бізнес потерпає від кризових явищ, зумовлених війною. Представники бізнесу демонструють стриманий оптимізм щодо майбутнього та декларують готовність сприяти вирішенню соціальних проблем суспільства стосовно працевлаштування ветеранів, людей з інвалідністю та внутрішньо переміщених осіб.

Приватний бізнес вдало використовує інструменти репрезентації у досягненні спільних цілей з бізнес-партнерами та державними інституціями. Бізнесові асоціації, спілки та конфедерації є активними учасниками формування державної політики, зокрема й у питаннях, пов'язаних із ринком праці.

Український бізнес демонструє прогрес у формулюванні ціннісної пропозиції, що сприяє ефективному функціонуванню державних та приватних платформ із пошуку роботи.

У воєнний час український бізнес змінює бізнес-моделі, активно залучаючи кадри серед людей пенсійного віку; жінок (до тих професій, де раніше статистично переважали чоловіки). Але, про залучення молоді говорять значно менше, і реальні причини цього необхідно додатково досліджувати.

Багато бізнесів не витримують сучасних умов – закриваються або переміщують бізнес за кордон. Представники приватного бізнесу часто зауважують, що заходи мобілізації суттєво впливають на їхню роботу та вимагають рішучого перегляду кадрової політики.

Щодо ролі молоді

Значна кількість молодих людей перебуває у статусі «не навчаються та не працюють». Сфера їхніх інтересів та реальна зайнятість залишаються невивченими.

Розбіжності між світовою практикою та українськими реаліями щодо оцінки ефективності інвестицій в освіту молодих людей досить суттєві. В Україні значно легше знайти роботу людині без вищої освіти, а рівень оплати праці молодих людей без вищої освіти є переважно більшим у порівнянні з заробітною платою молоді з вищою освітою.

Родини молодих людей є головним профорієнтаційним джерелом, яке впливає на вибір першої професії. Вищий рівень освіти у батьків сприяє обізнаності молоді щодо можливостей для початку кар'єри. Деякі експерти вважають роль батьків (родини) у профорієнтації молодих людей надмірною.

Перша робота молодих людей переважно не дає можливості самостійно вести домогосподарство. Це є певним імперативом, тому багато молодих людей залишаються жити у своїх родинх після здобуття освіти.

Молоді люди здебільшого недостатньо обізнані у власних правах та можливостях на ринку праці. Їм недостатньо того, що вони розуміють правила «гри», встановлені роботодавцем.

Молодь часто декларує свою незацікавленість у рівні зарплати на своїй першій роботі. Втім, багато хто з них хоче високу зарплату в майбутньому.

Рекомендації

В умовах військового часу та післявоєнного відновлення головним завданням суспільства є збереження згуртованості. **Задля досягнення надзвичайно складних завдань відбудови суспільство потребує консенсусу в усіх сферах спільної діяльності, і дії стратегічного спрямування мають бути узгоджені з використанням усіх можливих інструментів суспільного діалогу.**

Відповідного узгодження потребуватимуть також ініціативи, що випливають з цього дослідження та можуть сприяти залученню молоді до ринку праці, зокрема, опитані експерти пропонують такі рішення:

1. **Запровадження програми "Молодий підприємець відновлення",** яка передбачатиме:
 - Нульове оподаткування у певний період діяльності (перші 2-3 роки) за умов відповідності задекларованих видів діяльності
 - Стимулювання бізнесу щодо укладення контрактів з молодими підприємцями
2. **Утворення бізнес-інкубаторів у закладах освіти**
 - Курси підприємництва для технічних спеціальностей
 - Менторство від успішних підприємців
 - Доступ до обладнання та майстерень
3. **Формування платформи субпідряду**
 - Цифрова платформа для пошуку субпідрядників
 - Рейтингова система молодих підприємців
 - Автоматичний розподіл невеликих завдань
4. **Забезпечення фінансової підтримки**
 - Мікрокредити під 0% для малого бізнесу в критичних галузях
 - Державні гарантії страхування контрактів
 - Державні гарантії страхування робочих місць
 - Програми краудфандингу для молодіжних проєктів

Обмеження запропонованих моделей та майбутні дослідження

Запропоновані моделі розрахунку потреби у кадрах для відновлення України, а також модель наближення роботодавців та шукачів роботи, безумовно, мають простір для покращень, зокрема:

Модель розрахунку потреби має пройти експертне оцінювання у питаннях застосування мультиплікатора та розподілу професій у суміжних галузях. Потребує вдосконалення застосування припущень щодо зростання продуктивності праці, кількості людей, що працюють у будівництві та розміру доданої вартості у будівництві об'єктів відновлення.

Втілення **Моделі наближення** роботодавців та шукачів роботи потребуватиме ретельного вивчення аспектів ставлення молоді до існуючих модулів профорієнтаційних та освітніх проєктів, належного моніторингу дієвості моделі, що створюється, та заходів її популяризації.

Надзвичайно корисними для подальшої роботи вбачаються поновлення регулярних державних статистичних спостережень і проведення цільових досліджень молоді та економічних секторів задля отримання необхідної бази для більш точного прогнозування.

For more information

IPSOS LLC
BC "Horizon Park" 4V, Mykoly Hrinchenka Str.,

03038 Kyiv – Ukraine
<http://www.ipsos.com>
<https://www.ipsos.com/ua-ua>
irina.baleva@ipsos.com
iryna.chernova@ipsos.com