

СХВАЛЕНО
розпорядженням Кабінету
Міністрів України
від 2025 р. №

СТРАТЕГІЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ на період до 2030 року

Загальні положення

Стратегія зайнятості населення України є середньостроковим програмним документом Уряду, що встановлює рамку державної політики для розвитку ринку праці. Строк реалізації Стратегії – до 2030 року. Дія поширюється на всю територію України з урахуванням воєнних ризиків, регіональних відмінностей і потреб відновлення.

Мета Стратегії – створення умов для збалансованого розвитку ринку праці, в якому кожна бажуюча працювати людина зможе мати роботу, яка відповідає її навичкам, знанням та компетенціям, та отримувати гідну винагороду за це, а кожен роботодавець матиме можливість швидко закривати свої кадрові потреби, зокрема фахівцями необхідної кваліфікації, які здатні забезпечувати високу продуктивність праці за умови створення належних умов праці. Загальним результатом впровадження стратегії має стати підвищення якості, інклюзивності і формалізації ринку праці, подолання дефіциту кадрів, ефективне використання людського ресурсу та розширення можливостей для зайнятості населення.

Враховуючи те, що Україна формує Стратегію у статусі кандидата на членство в Європейському Союзі (ЄС), важливою є її узгодженість із принципами та політикою ЄС. Стратегія узгоджується з Угодою про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, Планом України в межах ініціативи Європейського Союзу Ukraine Facility, планом пріоритетних дій Уряду, а також орієнтується на принципи Європейського стовпа соціальних прав та керівні принципи політики зайнятості держав-членів. Ці принципи охоплюють чотири напрями:

підвищення попиту на робочу силу;

збільшення пропозиції робочої сили та покращення доступу до зайнятості, набуття навичок та компетенцій протягом усього життя;

покращення функціонування ринку праці та ефективності соціального діалогу;

сприяння рівним можливостям для всіх, соціальній інтеграції, з урахуванням потреб подолання демографічних ризиків та бідності серед працюючого населення.

З урахуванням цього, дана Стратегія спирається на такі засадничі принципи:

людиноцентричність та інклюзія (рівний і недискримінаційний доступ до можливостей на ринку праці для жінок і чоловіків, молоді, осіб з інвалідністю, ветеранів війни, внутрішньо переміщених осіб, осіб старшого віку та інших категорій, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, за умови однакової кваліфікації для праці рівної цінності, включно із забезпеченням доступного та безбар'єрного робочого середовища, забезпечення розумного пристосування робочих місць для осіб з інвалідністю);

забезпечення повної і продуктивної вільно обраної зайнятості;

доказовість і використання даних (інтегрована аналітика ринку праці, прогнозування попиту та пропозиції, відкриті дані);

формалізація і якість зайнятості (детінізація, у тому числі боротьба з незадекларованою працею та легалізація неоформлених трудових відносин, безпека й якісні робочі місця);

профілактика безробіття та розвиток системи соціального захисту від безробіття;

навчання впродовж життя (таргетовані програми перекваліфікації та посилення гнучких компетенцій);

партнерство та соціальний діалог;

цифрова трансформація (електронні сервіси, інтероперабельність реєстрів, реальні дані про ринок праці);

врахування регіональних особливостей ринку праці;

сприяння інтеграції у ринок праці внутрішньо переміщених осіб та громадян України, які повертаються до України після тривалого перебування за кордоном з різних підстав.

Стратегія охоплює всіх суб'єктів ринку праці, приділяючи особливу увагу категоріям громадян, що мають високий рівень виключеності з ринку праці внаслідок дії різних персональних і суспільних факторів, як то молоді, особам з інвалідністю, ветеранам війни, внутрішньо переміщеним особам, особам

дорослого (45-65) та старшого (65+) віку, мешканцям сільських і деокупованих територій.

Опис проблем, що зумовили ухвалення Стратегії, і нормативно-правові акти, що діють у сфері зайнятості

Збройна агресія Російської Федерації проти України спричинила значне погіршення стану функціонування ринку праці, масштабне переміщення населення, руйнування підприємницької інфраструктури, скорочення кількості робочих місць і географічне зміщення економічної активності. Внаслідок цього загострилися структурні диспропорції, зокрема зростання безробіття, підвищення рівня незадекларованої зайнятості, посилення втрати людського капіталу.

З огляду на відсутність публікації офіційних статистичних даних Держстату, починаючи з березня 2022 року, ускладнюється оцінка ключових показників ринку праці, таких як загальний та регіональний рівень безробіття, частка економічно неактивного населення тощо. Водночас, наявні дані Національного Банку України, Пенсійного фонду України, МОН, ДСЗ, Мінсоцполітики, Євростату, а також дані, отримані за результатами досліджень, проведених Інститутом демографії та досліджень якості життя імені М.В. Птухи, та громадських організацій, що дозволяють зробити висновки щодо стану ринку праці України та запропонувати шляхи подолання структурних проблем.

Поточний стан справ у сфері зайнятості населення характеризується такими тенденціями:

Криза пропозиції робочої сили

Дана тенденція спричинена різким скороченням чисельності населення – з 42 млн у січні 2022 року до 35,8 млн у липні 2024 році, у тому числі на територіях, на яких органи державної влади здійснюють свої повноваження у повному обсязі, - 31,1 млн. осіб, що насамперед є результатом масштабної міграції.¹

Це призвело до суттєвого дисбалансу між пропозицією та попитом на робочу силу, про що свідчить одночасна наявність численних вакансій і нестача працівників із необхідними навичками.

За результатами опитування Європейської Бізнес Асоціації, 74% компаній

¹ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року» від 30 вересня 2024 р. № 922-р, Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року... | від 30.09.2024 № 922-р; дані Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук (нині Інститут демографії та проблем якості життя Національної академії наук), <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/922-2024-%D1%80#Text> <https://me.gov.ua/view/b658f2bb-6f94-406a-8d0b-01b83c624f8b>

повідомляють про нестачу персоналу², що підтверджує системний характер проблеми та її вплив на економічну активність.

Високий рівень безробіття

Рівень безробіття, хоча й знизився з 21,1% у 2022 році³ до 18,2% у 2023 році⁴ та 13,1% у 2024 році⁵, залишається більш ніж удвічі вищим за середній показник у ЄС, який станом на серпень 2025 року становив 5,9%⁶.

Станом на жовтень 2025 року рівень безробіття складає 11,3%⁷, що свідчить про поступове, але все ще нестійке відновлення.

Висока частка економічно неактивного населення

Частка економічно неактивного населення, за оцінкою Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук (нині Інститут демографії та проблем якості життя Національної академії наук), становить майже половину від загального резерву робочої сили в Україні (46,5%)⁸.

Згідно з даними, наданими Інститутом демографії та досліджень якості життя імені М.В. Птухи, станом 2024 рік, населення України у віці 15 років і старше складає 26,9 млн осіб, з яких зайняті - 13,3 млн осіб, шукають роботу - 0,9 млн осіб. Одночасно наявна висока частка економічно неактивного населення – 12,5 млн осіб віком від 15 років і старше, які не входять до складу робочої сили, зокрема, через вихід на пенсію, навчання, інвалідність (9,7 млн осіб), відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, або відпустку без збереження заробітної плати, яка надається в обов'язковому порядку, зокрема, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку (825, 3 тис осіб), ведення домашнього господарства та догляд (не за дітьми до 6 років) (691,6 тис осіб), знаходяться в складному психологічному стані через війну (179,3 тис осіб), не можуть знайти підходящу роботу (135,2 тис осіб), не мають належної освіти (37,1 тис осіб), зайняті сезонною працею (90,8 тис осіб)⁹ тощо.

² За даними ЕВА, Дослідження ринку праці 2024, <https://eba.com.ua/try-chverti-robotodavtsiv-vidchuvayut-defitsyt-kadriv-v-ukrayini/>

³ Інфляційний звіт НБУ, квітень 2024 року, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7

⁴ Інфляційний звіт НБУ, квітень 2024 року, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q2.pdf?v=7

⁵ Інфляційний звіт НБУ, липень 2025 року, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2025-Q3.pdf?v=14

⁶ За даними Євростату, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-euro-indicators/w/3-02102025-ap#:~:text=In%20August%202025%2C%20the%20euro,stable%20compared%20with%20August%202024>

⁷ Інфляційний звіт НБУ, жовтень 2025 року, https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2025-Q4.pdf?v=14

⁸ За даними дослідження, проведеного Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи, <https://me.gov.ua/view/b658f2bb-6f94-406a-8d0b-01b83c624f8b>

⁹ За даними дослідження, проведеного Інститутом демографії та досліджень якості життя імені М.В. Птухи, <https://me.gov.ua/view/b658f2bb-6f94-406a-8d0b-01b83c624f8b>

Зниження продуктивності праці

Україна має низький рівень продуктивності праці порівняно зі світовими показниками та ЄС, що формує стійкий розрив у доходах і конкурентоспроможності. За даними МОП, у 2021 році Україна посідала 94-те місце зі 165 країн, причому продуктивність була у 8 разів нижчою, ніж у Люксембурзі – лідера рейтингу. Це свідчить про суттєве відставання від найбільш продуктивних економік.

На тлі країн ЄС ситуація також проблемна: станом на 2018 рік продуктивність праці в Україні була на 79% нижча, ніж у Польщі.¹⁰ Польща – близький за історичними умовами розвитку та структурою економіки референт – тож такий розрив сигналізує не лише про поточне відставання, а й про ризик втрати темпів зближення з ЄС.

Це, у свою чергу, закріплює розрив із референтними економіками ЄС і стримує зростання доходів, конкурентоспроможність і темпи відновлення.

Зростання незадекларованої зайнятості

Незадекларована зайнятість вже тривалий час є структурною характеристикою ринку праці України.

Станом на 2021 рік вона становила близько 19,3% від загальної кількості зайнятих осіб – понад 3 млн людей – і залишалася стабільно високою протягом багатьох років¹¹. У 2020–2021 роках спостерігалось помірне її зниження, зумовлене державною підтримкою бізнесу, посиленням інспекційної діяльності та модернізацією послуг у сфері зайнятості. У 2020 році кількість працівників, які не оформлювати трудові відносини, скоротилася на 184 тис., а з початку 2020 року до квітня 2021 року сукупне зменшення досягло 495 тис.¹²

З початком збройної агресії Російської Федерації проти України прогрес у зменшенні незадекларованої зайнятості зупинився: у 2022–2023 роках планові перевірки були призупинені, а позапланові було відновлено лише в червні 2023 року, за умови наявності підстави у вигляді звернення працівника щодо порушення його особистих трудових прав. Це ускладнило оцінку масштабів явища. За результатами моделювання, проведеного Інститутом демографії та досліджень якості життя імені М. В. Птухи НАН України, у 2024 році частка незадекларованої праці становила 23,6% від загальної кількості зайнятих¹³. У

¹⁰ За даними матеріалів Tony Blair Institute for Global Change (TBI) «Human Capital Strategy: Data»

¹¹ За даними Держстату щодо неформальної зайнятості станом на 2021 рік, https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/rp_reg/reg_u/arch_nzn_reg_u.htm

¹² За даними Держпраці, https://24tv.ua/economy/derzhpratsi-rozpovili-pro-riven-tinovoyi-ekonomichni-novini-ukrayini_n1696075

¹³ За даними Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи Національної академії наук (нині Інститут демографії та проблем якості життя Національної академії наук), <https://me.gov.ua/view/b658f2bb-6f94-406a-8d0b-01b83c624f8b>

2025 році Держпраці, на підставі кількісного крос-секційного дослідження стану незадекларованої праці, оцінила її рівень у 23,4%, що відповідає 2 млн 683 тис. працівників.

Масштабність цього явища нівелює права працівників на соціальний захист, створює ризики для безпеки праці та пенсійного забезпечення, сприяє недобросовісній конкуренції в бізнесі, а також призводить до щорічних втрат держави у вигляді податків і внесків.

Це явище завдає значних збитків економічній безпеці держави. За розрахунковими даними Держпраці, лише за 9 місяців 2025 року втрати бюджету від несплати податків та ЄСВ склали:

- 86,1 млрд грн – при розрахунку, виходячи з мінімальної заробітної плати;
- 287,9 млрд грн – при розрахунку, виходячи з середньої заробітної плати.

У структурі втрат найбільшу частку становить недоотримання ЄСВ (від 42,5 млрд грн до 140,8 млрд грн), що створює пряму загрозу стабільності пенсійної системи.

Найбільш ризиковими видами діяльності, де рівень тіньової зайнятості є найвищим, визначено:

- тимчасове розміщування й організація харчування (HoReCa) – 40,4%;
- охоронна діяльність – 40,0%;
- ремонт автотранспортних засобів – 38,9%;
- будівництво – 38,2%;
- торгівля – 32,2%.

Також фіксується суттєвий гендерний дисбаланс: рівень незадекларованої праці серед чоловіків становить 28% проти 19% у жінок.

Незадекларована зайнятість має виразні гендерні та територіальні особливості: серед тих, хто працює без оформлення трудових відносин, 60% становлять чоловіки, 40% — жінки; рівень поширеності у сільській місцевості становить 53,6%, у міській — 56,7%.¹⁴ Така структура зокрема зумовлена мобілізацією та особливостями правового режиму воєнного стану. Найбільша концентрація незадекларованої праці спостерігається у секторах будівництва, сільського господарства, торгівлі та харчових послуг;¹⁵ близько 40% осіб з неоформленими трудовими відносинами працюють у фізичних осіб - підприємців, що свідчить про вразливість малого бізнесу.¹⁶

¹⁴ За даними Держстату щодо неформальної зайнятості станом на 2021 рік, https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/tp/tp_reg/reg_u/arch_nzn_reg_u.htm

¹⁵ За даними Держстату щодо неформальної зайнятості станом на 2021 рік, https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/tp/tp_reg/reg_u/arch_nzn_reg_u.htm

¹⁶ За даними матеріалів Tony Blair Institute for Global Change (TBI) «Human Capital Strategy: Prioritization session»

Зазначені тенденції зумовлені низкою факторів, серед яких: відсутність системного прогнозування потреб ринку праці; неефективна й неузгоджена між інституціями система професійної орієнтації для різних категорій громадян, включаючи школярів, молоді й дорослих, обмежена готовність населення до перенавчання, перекваліфікації та зміни професії, що ускладнює оперативне усунення структурних дисбалансів на ринку праці; нерозвинена система професійного розвитку, в том числі за принципом “навчання впродовж життя” та адаптації до множинності змін у кар’єрній траєкторії; інституційні проблеми; вплив повномасштабного вторгнення; обмежена ефективність державного регулювання; гендерна, вікова і соціальна нерівність на ринку праці; недостатній розвиток відсутності інклюзивної інфраструктури.

Діяльність у сфері зайнятості населення регулюється Конституцією України, Кодексом законів про працю в Україні, Законами України “Про зайнятість населення”, “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття”, “Про оплату праці”, “Про охорону праці”, “Про соціальний діалог в Україні”, “Про професійний розвиток працівників”, “Про зовнішню трудову міграцію”, “Про правовий статус іноземців та осіб без громадянства” та іншими актами законодавства у відповідній сфері.

Стратегія є системною відповіддю Уряду на трансформаційні зміни на ринку праці. Вона спрямована на розробку сучасної, гнучкої та інклюзивної політики зайнятості, узгодженої з такими нормативно-правовими актами, зокрема,

Указами Президента України:

від 30 вересня 2019 р. № 722 «Про Цілі сталого розвитку України на період до 2030 року»;

від 24 березня 2021 р. № 119 «Про Національну стратегію у сфері прав людини»;

від 22 серпня 2024 р. № 512 «Про невідкладні заходи щодо підтримки ветеранів війни, членів їх сімей, членів сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членів сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України;

Розпорядженнями Кабінету Міністрів України:

від 2 грудня 2020 року, № 1517-р «Питання збору даних для моніторингу гендерної рівності»;

від 14 квітня 2021 року, № 366-р «Про схвалення Національної стратегії із створення безбар’єрного простору в Україні на період до 2030 року» (Офіційний вісник України 2021 р., № 36, ст. 2154);

від 23 лютого 2022 року, № 286-р «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022–2032 роки», (Офіційний вісник України 2022 р., № 33, ст.1803);

від 12 серпня 2022 року, № 752-р «Про схвалення Державної стратегії забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2030 року та затвердження операційного плану з її реалізації на 2022–2024 роки», (Офіційний вісник України 2022 р., № 70, ст. 4248);

від 20 грудня 2022 року, № 1163-р «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації», (Офіційний вісник України 2023 р., № 1, ст. 37);

від 7 квітня 2023 року, № 312-р «Про схвалення Стратегії державної політики щодо внутрішнього переміщення на період до 2025 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2023–2025 роках»(Офіційний вісник України 2023 р., № 44, ст. 2357);

від 18 березня 2024 року № 244 «Про схвалення Плану України» (Офіційний вісник України, 2024 р., № 32, ст. 2035);

від 30 серпня 2024 року, № 821-р «Про схвалення Стратегії відновлення, сталого розвитку та цифрової трансформації малого і середнього підприємництва на період до 2027 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2027 роках», (Офіційний вісник України 2024 р., № 82, ст. 4867);

від 30 вересня 2024 року, № 922-р «Про схвалення Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року», (Офіційний вісник України 2024 р., № 91, ст. 5892);

від 29 жовтня 2024 року, № 1058-р «Про затвердження плану заходів з підготовки до приєднання до Європейської мережі служб зайнятості (EURES)», (Офіційний вісник України 2024 р., № 100, ст. 6407);

від 29 листопада 2024 року, № 1209-р «Про схвалення Стратегії ветеранської політики на період до 2030 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2024–2027 роках», (Офіційний вісник України 2025 р., № 1, ст. 64);

від 24 грудня 2024 року, № 1315-р «Про схвалення Стратегії реформування психоневрологічних, інших інтернатних закладів та деінституціоналізації догляду за повнолітніми особами з інвалідністю та особами старшого віку до 2034 року і затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025–2027 роках», (Офіційний вісник України 2025 р., № 6, ст. 498);

від 31 грудня 2024 року № 1350-р «Про схвалення Стратегії формування з системи повернення з військової служби до цивільного життя на період до 2033 року та затвердження операційного плану заходів з її реалізації у 2025-2027 роках» (Офіційний вісник України, 2025 р., № 11, ст. 889);

від 9 травня 2025 року, № 448-р «Про затвердження плану заходів з підготовки до впровадження Європейської професійної карти» (Офіційний вісник України 2025 р., № 45, ст. 3077);

Постановою Кабінету Міністрів України від 3 березня 2021 р. № 179 «Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року» (Офіційний вісник України 2021 р., № 22, ст. 1015).

Розроблення та реалізація Стратегії відбувається з урахуванням міжнародних зобов'язань України. Зокрема, Стратегія узгоджується з Цілями сталого розвитку до 2030 року, проголошеними резолюцією Генеральної Асамблеї ООН від 25 вересня 2015 р. № 70/1, положеннями Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Розроблення цієї Стратегії передбачено Планом України, схваленим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 18 березня 2024 р. № 244 (Офіційний вісник України, 2024 р., № 32, ст. 2035), з метою реалізації ініціативи ЄС “Ukraine Facility”, запровадженої Регламентом (ЄС) 2024/792 Європейського Парламенту та Ради від 29 лютого 2024 року.

Аналіз поточного стану справ у сфері зайнятості населення, тенденцій та обґрунтування щодо необхідності розв'язання виявлених проблем

1) Відсутність системного прогнозування потреб ринку праці. Чинний Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» на практиці унеможливлює формування якісних середньострокових прогнозів.

Складність у побудові точних національних математичних моделей для здійснення прогнозування ринку праці також загострюють регіональні дисбаланси, мінімальне планування розвитку пріоритетних галузей економіки, кластерів та смарт-спеціалізації регіонів, особливо в умовах ведення активних бойових дій.

Як наслідок, в Україні існує системна невідповідність кваліфікацій працівників потребам сучасної економіки, пов'язана із застарілим змістом й методами освіти, слабким плануванням підготовки кадрів та недосконалою процедурою визнання неформального навчання і кваліфікацій, отриманих, в тому числі, за кордоном.

За результатами опитування роботодавців у 2024 році, 74% вже відчувають нестачу робочої сили, ще 17% відчувають її частково, тоді як лише 7% не відчувають дефіциту.¹⁷ На Єдиному порталі вакансій ДСЗ станом на жовтень 2025 року зафіксовано понад 237 тис. відкритих вакансій.¹⁸ Таким чином, попит на робочу силу перевищує пропозицію.

Незважаючи на високий рівень освіти (31% безробітних мають вищу освіту), кваліфікація не відповідає ринковим потребам. Роботодавці потребують робітничих кадрів, тоді як безробітні переважно є професіоналами (29,4%) або фахівцями (22,4%).¹⁹

2) Неефективна й неузгоджена між інституціями система професійної орієнтації для різних категорій громадян, включно зі школярами, молоддю й дорослими. Така система не дає громадянам актуальної, зрозумілої інформації про ринок праці та опції формування індивідуальної освітньої та кар'єрної траєкторії, що ускладнює усвідомлений вибір професії, кваліфікації і напряму навчання, перенавчання, особливо в умовах воєнного стану та відновлення регіонів.

Школярі та молодь здійснюють вибір професії без належної обізнаності щодо потреб ринку праці, вимог до кваліфікації та можливостей професійного зростання, що зумовлює невідповідність між обраною освітньою траєкторією та майбутніми кар'єрними перспективами.

На початку 2022 року рівень зайнятості випускників українських закладів вищої освіти сягнув лише 59%²⁰, що вказує на неефективність стимулів, покликаних спрямовувати студентів обирати напрями підготовки з дефіцитом фахівців.

Водночас, станом на липень 2024 року, лише близько 15% випускників шкіл обирають професійну освіту, приблизно 20% надають перевагу фаховій передвищій освіті, інші – або не продовжують свою освіту після школи, або ж йдуть до закладів вищої освіти.²¹

Результати цьогорічної вступної кампанії (на основі повної загальної середньої освіти та 5 рівня Національної рамки кваліфікацій) свідчать, що

¹⁷ За даними матеріалів Tony Blair Institute for Global Change (TBI) «National Human Capital Strategy: Full report draft»

¹⁸ Єдиний портал вакансій ДСЗ, <https://www.dcz.gov.ua/job>

¹⁹ Стратегія розширення прав та можливостей економічної активності населення України – Київ. – 19 стор. Автори: Андрій Длігач, Андрій Ставицький. За сприяння Програми розвитку ООН (ПРООН) в Україні

²⁰ Моніторинг працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти, здійснений командою МОН у співпраці з Мінцифри та Пенсійним фондом України, <https://nrat.ukrintei.ua/monitoryng-praczevlashuvannya-vypusknikov-zakladiv-vyshhoyi-ta-fahovoyi-peredvyshhoyi-osvity/?pdf=16493>

²¹ За даними заступника міністра освіти та науки України з питань цифрового розвитку, цифрових трансформацій і цифровізації Дмитра Завгороднього, липень 2024, <https://hromadske.radio/podcasts/na-pulsi-analizuiemo-holovne-na-hromadskomu-radio/chomu-dorosli-vchatsia-u-proftekhhakh-poiasnuiie-zastupnyk-ministra-osvity-i-nauky>

структура попиту чітко зміщена в бік невиробничих професій (п'ятірка лідерів повністю сформована невиробничими спеціальностями)²².

3) Обмежена готовність населення до перенавчання, перекваліфікації та зміни професії, що ускладнює оперативне усунення структурних дисбалансів на ринку праці. За результатами досліджень, у 2024 році лише 9% опитаних загалом декларують відкритість до перекваліфікації, тоді як серед зареєстрованих безробітних 47,2% розглядають можливість зміни професії; водночас, 29,6% не виявляють готовності змінювати професійну діяльність, і лише 23,1% заявляють про готовність змінити професію з метою працевлаштування.²³ В той же час, згідно з даними дослідження «Працевлаштування ветеранів: бар'єри та адаптаційні виклики», проведеного Українським ветеранським фондом у квітні – травні 2025 року, у відповідь на питання щодо видів підтримки щодо зайнятості, якої найбільше потребують ветерани війни, половина респондентів назвали перекваліфікацію. Коли йдеться про ефективні заходи чи програми для підтримки ветеранів війни, які працюють в компаніях, та були опитані у вищезгаданому дослідженні, більшість (32,9%) також називає перекваліфікацію.

4) Система професійного розвитку, включно з принципами «навчання впродовж життя» та адаптації до змін у кар'єрних траєкторіях, потребує подальшого вдосконалення. Процес зіставлення Національної рамки кваліфікацій із Європейською рамкою триває, що є важливим для забезпечення більшої мобільності та порівнюваності рівнів. Водночас, інтеграція механізмів навчання впродовж життя, професійної орієнтації та визнання кваліфікацій залишається недостатньо системною, що обмежує ефективність реагування на потреби ринку праці.

Заклади неформальної освіти потребують більшої інтеграції в освітню систему для можливості зарахування та накопичення результатів короткострокового навчання.

Відсутність ефективного механізму співставлення військових та цивільних кваліфікацій ускладнює інтеграцію осіб із військовим досвідом у ринок праці та обмежує можливості оперативного укомплектування вакансій у секторах економіки з підвищеним попитом на робочу силу.

5) Інституційні проблеми: слабка інституційна спроможність державних органів у сфері зайнятості, охорони праці і нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю на ринку праці.

²² За даними від генерального директора Директорату вищої освіти та освіти дорослих МОН України, <https://hromadske.ua/osvita/251037-na-iaki-spetsialnosti-tsyoho-roku-naybilshe-podavalysia-vstupnyky-dani-vid-mon>

²³ Спільний звіт «Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки». Київ - 2025, 44 стр. Підготовлено за спільної ініціативи ДСЗ та Helvetas Swiss Intercooperation.

Система управління зайнятістю населення в Україні функціонує за рахунок координованих дій ключових інституцій - Мінекономіки, МОН, Мінсоцполітики, Мінветеранів, інших міністерств, які забезпечують галузеве планування розвитку сфери зайнятості населення, ДСЗ, Держпраці, Пенсійного фонду України, ДПС та органів місцевого самоврядування. Розбудова їхнього потенціалу та покращення координації на всіх рівнях управління є необхідною передумовою для підвищення результативності державної політики, запобігання порушенням, а також якості та ефективності надання послуг безробітним та роботодавцям.

Має місце низький рівень поінформованості населення та роботодавців про послуги, які надаються державними органами в сфері праці та зайнятості, зокрема про можливості державної підтримки при створенні нових робочих місць, працевлаштуванні окремих категорій населення, навчання персоналу тощо.

Крім того, спостерігається недостатній обмін даними між установами, низький рівень цифровізації публічних послуг, а також слабкий контроль за незадекларованою зайнятістю з боку відповідальних інституцій.

6) Вплив повномасштабного вторгнення. Даний вплив проявляється, зокрема, у втраті або зниженні кваліфікаційних навичок мобілізованих працівників за час проходження військової служби, а також у набутті інвалідності внаслідок поранень. У результаті частина з них втрачає можливість повернутися на попереднє місце роботи за станом здоров'я.

7) Обмежена ефективність державного регулювання:

наявне законодавче регулювання відстає від динаміки ринку праці й не забезпечує належного регулювання гнучких форматів зайнятості (платформної, дистанційної, надомної роботи, гнучких графіків, робота на умовах неповного робочого часу, тимчасова (агентська) зайнятість, строкові трудові договори);

законодавство України поки що не наближено до *acquis* ЄС у частині адекватної мінімальної заробітної плати, прозорості оплати праці.

Так, Законом про Державний бюджет України на 2025 рік встановлено мінімальну заробітну плату (МЗП) 8 000 грн/міс. Порівняння з ЄС демонструє структурний дохідний розрив: станом на 1 січня 2025 року МЗП у Болгарії – €551,²⁴ у Польщі – €1 091 (брутто).²⁵ Зазначені диспропорції підсилюють трудову міграцію: рішення українців залишатися за кордоном або не повертатися додому зумовлюються не лише безпековими ризиками, а й вищими та стабільно зростаючими стандартами оплати праці в ЄС. Опитування

²⁴ Розмір мінімальної заробітної плати в Болгарії, <https://postedworkers.gli.government.bg/en/19/minimum-wage>

²⁵ Розмір мінімальної заробітної плати в Польщі, <https://www.gov.pl/web/family/minimum-wage>

Міжнародної організації міграції ООН у 2024 році фіксують, що доходи та доступ до заробітку є одним із ключових драйверів мобільності та повторного переміщення.²⁶

8) Гендерна, вікова і соціальна нерівність на ринку праці. На ринку праці зберігаються стійкі гендерні, вікові та соціальні дисбаланси, що ускладнюють доступ до формальної зайнятості для жінок, молоді та людей старшого віку, а також для ветеранів війни, осіб з інвалідністю й внутрішньо переміщених осіб. Ключові бар'єри включають дискримінаційні практики найму, невідповідність навичок вимогам сучасних професій, обмежену доступність робочих місць і послуг (у тому числі розумного пристосування робочих місць), потребу в гнучких форматах зайнятості та доглядовій інфраструктурі, а також регіональні диспропорції й наслідки міграції.

9) Недостатній розвиток інклюзивної інфраструктури, зокрема в частині соціальних, освітніх послуг, фізкультурно-спортивної реабілітації для осіб, які мають функціональні обмеження організму, або які поєднують трудову чи підприємницьку діяльність з виконанням доглядових обов'язків.

Категорії громадян, які мають суттєвий потенціал для підвищення рівня залученості до формального ринку праці

Внутрішньо переміщені особи

Станом на жовтень 2025 року, в Україні налічується 4,587 083³⁵ внутрішньо переміщених осіб (далі-ВПО), 817,316 тис. осіб з яких є дітьми до 18 років.

Зміна місця проживання для багатьох ВПО обернулася втратою роботи та необхідністю швидкої адаптації до нових умов. Пошук нової зайнятості ускладнюється обмеженою локальною пропозицією вакансій і конкуренцією за робочі місця в приймаючих територіальних громадах.

Ключовою проблемою для ВПО є невідповідність їхніх навичок та компетенцій вимогам місцевого ринку праці. Додатковими бар'єрами виступають відсутність або втрата необхідних для офіційного працевлаштування документів, складнощі з визнанням кваліфікацій та відновленням доступу до державних реєстрів, а також нерозірвані трудові відносини з попередніми роботодавцями, які створюють правову невизначеність. Ситуацію погіршують соціально-поведінкові чинники, зокрема обережність і упереджене ставлення роботодавців, що звужує можливості працевлаштування навіть за наявності релевантних компетентностей.

За даними Міжнародної організації з міграції ООН, станом на квітень 2024 року найбільше ВПО мешкає в Дніпропетровській (479 000 осіб, або 14% від

²⁶ За даними Інформаційно-обчислювального центру Мінсоцполітики, <https://www.ioc.gov.ua/analytics/dashboard-vpo>

загальної фактичної чисельності ВПО) та Харківській (414 000, 12%) областях, м. Київ (343 000, 10%), і Київська область (268 000, 8%).²⁷ З огляду на концентрацію ВПО у перелічених областях, пріоритетом державної політики та місцевого розвитку має стати формування спеціальних місцевих програм зайнятості в цих регіонах.

Особи з інвалідністю

Станом на жовтень 2025 року, в Україні налічується більше 3²⁸ млн осіб з інвалідністю. За даними ДП «Інформаційно-обчислювальний центр Мінсоцполітики», станом на 01.01.2024 року в Україні налічувалося 894 636²⁹ працюючих осіб з інвалідністю. Попри поступове зростання зайнятості цієї категорії громадян, рівень працевлаштування залишається низьким — близько 30% порівняно з показниками європейських країн, де він становить 50% і більше.

Такі показники пов'язані з поширеними стереотипами щодо продуктивності й соціалізації працівників з інвалідністю та очікуваними додатковими витратами на адаптацію робочого середовища, а також з недосконалістю активних програм зайнятості в частині компенсації роботодавцям витрат, що змушує роботодавців надавати перевагу кандидатам без додаткових потреб.

Понад 66,6% роботодавців готові наймати осіб з інвалідністю.³⁰ При цьому, лише 15% роботодавців пропонують безбар'єрні умови для осіб з інвалідністю.³¹

Згідно з опитуванням ДСЗ, основними бар'єрами для найму роботодавці вказують: особливі умови праці на підприємстві — 15,8%; відсутність необхідної професійної кваліфікації — 13,7%; відсутність облаштованих робочих місць — 11,1%.³²

²⁷ За даними звіту МОМ «Про внутрішнє переміщення населення в Україні, ст 3, https://dtm.iom.int/sites/g/files/tmzbd1461/files/reports/IOM_UKR_GPS_Internal%20Displacement%20Report_Round%2016_UA_June%202024.pdf

²⁸ За даними, наданими від Національної Асамблеї людей з інвалідністю України (Лист від 25.11.2025 №482/2)

²⁹ За даними статистики, наданої ДП «Інформаційно-обчислювальний центр Мінсоцполітики» (Лист від 02.05.2024 № 013-1330)

³⁰ За даними «Дослідження ринку праці 2024-2025: запит бізнесу, виклики та стратегія впливу». Київ - 2025, 44 стр. Підготовлено за спільної ініціативи ДСЗ та Helvetas Swiss Intercooperation.

³¹ Стратегія розширення прав та можливостей економічної активності населення України – Київ: Програма розвитку ООН в Україні, 2025/ Автори: Андрій Длігач, Андрій Ставицький. Публікацію створено в межах проєкту «Трансформаційне відновлення задля безпеки людей в Україні», за сприяння Програми розвитку ООН (ПРООН).

³² За даними «Дослідження ринку праці 2024-2025: запит бізнесу, виклики та стратегія впливу». Київ - 2025, 44 стр. Підготовлено за спільної ініціативи ДСЗ та Helvetas Swiss Intercooperation.

Примітно, що 31% працюючих осіб з інвалідністю віддають перевагу формату неповного робочого дня³³.

Проаналізовані дані, а також прогнозоване швидке зростання кількості осіб з інвалідністю внаслідок повномасштабного вторгнення, додатково підтверджують необхідність розширення та нормативне врегулювання гнучких форматів зайнятості, зокрема, часткової зайнятості, дистанційної роботи, гнучкого графіку та запровадження цільових механізмів державної підтримки для адаптації робочих місць і умов праці під індивідуальні потреби працівників з інвалідністю, що сприятиме підвищенню інклюзивності ринку праці.

Ветерани війни

Станом на жовтень 2025 року, в Україні налічується 1 857 638 ветеранів війни.³⁴ Одночасно, за попередніми прогнозами Мінветеранів, після закінчення воєнного стану, кількість ветеранів війни та членів їхніх родин становитиме до 5-6 мільйонів осіб.³⁵

В Концепції Державної цільової програми «Ветеран. Робота» на 2026 – 2027 роки, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23 жовтня 2025 р. № 1163-р (Офіційний вісник України 2025 р., № 90, ст.6323), зазначається, що розрив між наявним попитом і фактичним рівнем працевлаштування ветеранів війни вказує на недостатню ефективність існуючих інструментів державної політики, що призводить до втрати для національного ринку праці значної частини підготовленого і мотивованого людського капіталу. Проблема посилюється відсутністю системного підходу до професійної інтеграції ветеранів війни на різних рівнях. За результатами досліджень, проведених навчально-аналітичним відділом Українського ветеранського фонду Міністерства у справах ветеранів, «Актуальні потреби та бачення можливостей для кар'єрного і професійного зростання ветеранів» та «Потреби та перешкоди ветеранів при працевлаштуванні», 39% ветеранів війни відзначають відсутність адаптаційних механізмів на робочому місці, понад 27% – недостатній рівень підтримки в колективі, а понад 21 відсоток – обмежені можливості для здобуття нової професії. Зазначені чинники призводять до соціально-економічних ризиків – втрати робочого часу, низької продуктивності праці та підвищеної ймовірності міграції та маргіналізації ветеранів війни, які не змогли адаптуватися до нових умов.

Для забезпечення своєчасного реагування на потреби роботодавців у кваліфікованих кадрах та сприяння працевлаштуванню осіб із числа ветеранів

³³ Спільний звіт «Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки». Київ - 2025, 44 стр. Підготовлено за спільної ініціативи ДСЗ та Helvetas Swiss Intercooperation.

³⁴ За даними статистики, наданої Мінветеранів (Лист від 13.10.2025 №22290/4/4.3-25)

³⁵ За прогнозами Мінветеранів <https://epravda.com.ua/news/2024/05/27/714276/>

війни передбачається також використання цільової цифрової платформи «Кар'єра ветерана», що функціонуватиме як інтерактивний інструмент взаємодії між роботодавцями та ветеранами війни, забезпечуючи підбір вакансій відповідно до професійних навичок, досвіду та кар'єрних очікувань ветеранів, а також сприятиме їх ефективній реінтеграції у цивільне життя.

Важливою складовою системи повернення військовослужбовців до цивільного життя є визнання та розвиток професійних компетентностей, набутих під час служби, а також їх адаптація до вимог професійних стандартів, які внесені до Єдиного реєстру кваліфікацій - Класифікатора професій.

Особи старшого віку

За статистикою Пенсійного Фонду України, станом на 1 липня 2025 року, з 10,3 млн пенсіонерів лише 2,8 млн осіб є зайнятими. Високий потенціал економічної активності мають категорії осіб, що вийшли на пенсію за вислугу років, такі як працівники прокуратури, судді, постраждалі від Чорнобильської катастрофи та осіб, зайняті на роботах, виконання яких призводить до втрати професійної працездатності (777,8 тисячі)³⁶. Водночас, особи старше 60 років, що отримують пенсію за віком стикаються з поєднанням упереджень роботодавців щодо їхньої продуктивності та здатності до адаптації і реальним розривом між наявними компетенціями та вимогами сучасних робочих місць, де від працівників очікуються актуальні технологічні й цифрові навички. Додатково відчутною є низька готовність до зміни сфери діяльності і перенавчання.

Хоча 64,3% всіх роботодавців вважають, що не існує жодних перешкод для працевлаштування осіб віком старше 60 років, готовність роботодавців до найму осіб цієї вікової категорії нижча за готовність до найму осіб з підвищеними бар'єрами доступу до ринку праці.³⁷ Пересторогу у них викликають такі основні перешкоди:

- низька мотивація до опанування сучасних технологій та інноваційних інструментів - 19,3%;
- невідповідність професійної кваліфікації - 10,6%;
- відсутність мотивації до навчання - 10,3%;
- небажання офіційного працевлаштування - 8,1%;³⁸

³⁶ За даними Мінсоцполітики, <https://pravda.com.ua/news/2024/11/4/721393/>

³⁷ За даними «Дослідження ринку праці 2024-2025: запит бізнесу, виклики та стратегія впливу». Київ - 2025, 44 стр. Підготовлено за спільної ініціативи ДСЗ та Helvetas Swiss Intercooperation.

³⁸ За даними «Дослідження ринку праці 2024-2025: запит бізнесу, виклики та стратегія впливу». Київ - 2025, 37 стр. Підготовлено за спільної ініціативи ДСЗ та Helvetas Swiss Intercooperation.

Окремо слід зазначити щодо категорії дорослих людей віком 45–65 років, які становлять ключову частину економічно активного населення, але водночас належать до групи підвищеного ризику передчасного виходу з ринку праці. Для цієї вікової категорії характерними є:

- підвищена ймовірність втрати роботи через структурні зміни в економіці та автоматизацію;
- менша участь у цифрових та технологічних програмах розвитку навичок;
- обмежений доступ до сучасних програм навчання, що орієнтовані переважно на молодь або осіб, які проходять первинну професійну підготовку;

Отже, пріоритетом мають стати програми перепідготовки й підвищення кваліфікації, стимули, у тому числі економічні, для найму людей старшого віку і просвітницькі кампанії з подолання упереджень щодо цієї категорії осіб.

Жінки

Залучення жінок до ринку праці є критично важливим для розвитку країни. Однак, наразі, серед безробітних в Україні фіксується значна гендерна диспропорція: 82% складають жінки.³⁹ Крім того, значна кількість жінок, які можуть бути залучені до ринку праці перебувають у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (624 298 осіб станом на серпень 2025 року⁴⁰, 97,5% з яких – жінки), виконують обов'язки з догляду за домогосподарством і членами сім'ї (близько 70% жінок повідомляють про такі обов'язки⁴¹) та зіштовхуються з низьким рівнем бажання працевлаштовувати жінок на «умовно чоловічі професії» (57,1% роботодавців⁴²) тощо.

На 2024 рік лише 21,5% всіх підприємств були представлені жінками.⁴³ Додатково, жінки стикаються з розривом в оплаті праці: станом на 2021 (останнє оновлення статистичних даних), він становив 18,6% - вище, ніж в багатьох країнах ЄС.⁴⁴

У таких статистичних показників є ряд причин. Воєнні обставини спричинили перерозподіл сімейних ролей: жінки частіше виконують функції голови домогосподарства й беруть на себе більшу частку неоплачуваної

³⁹ Спільний звіт «Зареєстроване безробіття в Україні: потреби, особливості, оцінки». Київ - 2025, 6 стр. Підготовлено за спільної ініціативи ДСЗ та Helvetas Swiss Intercooperation.

⁴⁰ За даними статистики, наданої Пенсійним фондом України (лист від 17.10.2025 №2800-060201-8/69632)

⁴¹ За матеріалами Tony Blair Institute for Global Change (TBI) «Human capital strategy phase 0: preparation & outputs»

⁴² За даними «Дослідження ринку праці 2024–2025: запит бізнесу, виклики та стратегія впливу». Підготовлено за спільної ініціативи ДСЗ та Helvetas Swiss Intercooperation.

⁴³ Оцінка впливу війни на мікро-, малі та середні підприємства в Україні. Київ: Програма розвитку ООН в Україні, 2024 рік, 86 сторінок, <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2024-04/undp-ua-smb-2024.pdf>

⁴⁴ Національна стратегія подолання гендерного розриву в оплаті праці на період до 2030 року, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 вересня 2023 р. № 815-р, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/815-2023-%D1%80#Text>

домашньої праці та догляду за дітьми і родичами. Інституційні бар'єри включають недостатню доступність послуг з догляду за дітьми та брак гнучких форм зайнятості та навчання. Соціокультурні чинники зберігають вплив стереотипів щодо «традиційних» ролей і спеціальностей на економічну активність жінок.

Для відновлення та зростання участі жінок на ринку праці необхідно розвивати доглядову інфраструктуру (зокрема, розширювати мережу закладів дошкільної освіти), масштабувати та покращувати державну послугу з догляду за дітьми «муніципальна няня» та вдосконалювати таргетовані на жінок програми навчання та перенавчання.

Молодь

Не приділяється належна увага створенню відповідних умов для інтеграції на ринок праці за умов сумісності навчання з роботою студентів закладів професійної освіти та студентів закладів вищої освіти рівня бакалавра та магістра.

Для підвищення рівня зайнятості молоді необхідно запровадити низку заходів з інтеграції даної категорії населення на ринок праці, враховуючи, зокрема, основні елементи ініціативи ЄС «Молодіжна гарантія», включаючи професійну орієнтацію, індивідуальну допомогу у пошуку роботи, проведення тренінгів та курсів для розвитку професійних навичок, що сприяють працевлаштуванню, впровадження системи стажування молоді на засадах гнучких режимів робочого часу, запровадження системи перших трудових договорів для випускників державних вищих навчальних закладів.

Стратегічні цілі та завдання, спрямовані на їх досягнення

Цей розділ визначає стратегічні цілі держави та перелік ключових завдань Стратегії до 2030 року, необхідних для досягнення сценаріїв макроекономічного прогнозу Ukraine Facility (UFP). Мета Стратегії – створення умов для збалансованого розвитку ринку праці, в якому кожна бажуюча працювати людина зможе мати роботу, що відповідає її навичкам і знанням та забезпечує гідну винагороду, а кожен роботодавець матиме можливість оперативно задовольняти свої кадрові потреби, зокрема фахівцями необхідної кваліфікації. Загальним результатом реалізації Стратегії має стати підвищення якості, інклюзивності та формалізації ринку праці, подолання дефіциту кадрів і розширення можливостей для зайнятості населення.

Ключова кількісна ціль Стратегії - забезпечити до 2030 року залучення щонайменше 2 млн осіб до ринку праці, у першу чергу з числа економічно неактивного населення.

Для досягнення цієї мети Стратегія передбачає рух у межах шести стратегічних цілей, що охоплюють основні напрями розвитку ринку праці:

1. Забезпечення своєчасного задоволення попиту роботодавців на робочу силу та цифрова трансформація ринку праці;
2. Узгодження результатів системи освіти і професійного навчання з актуальним та прогнозованим попитом роботодавців;
3. Забезпечення соціально-економічної інклюзії та усунення бар'єрів для зайнятості населення;
4. Стимулювання формальної зайнятості та забезпечення гідної оплати праці;
5. Зміцнення інституційної спроможності ринку праці;
6. Гармонізація системи зайнятості та охорони праці з *acquis* ЄС з метою інтеграції України до ринку праці ЄС.

Стратегічна ціль 1. Забезпечення своєчасного задоволення попиту роботодавців на робочу силу та цифрова трансформація ринку праці

Для подолання нинішніх дисбалансів (міграція, регіональні перекося, розрив між попитом і пропозицією на ринку праці) держава розгортає інтегровану цифрову інфраструктуру ринку праці, охорони та гігієни праці - Єдину інформаційно-аналітичну систему «Обрій» (далі - ЄІАС«Обрій») як «єдину точку входу» для громадян і бізнесу. ЄІАС «Обрій» об'єднує агреговані вакансії та резюме, модуль добору за компетентностями, е-послуги найму (включно із забезпеченням можливості укладення та автоматичної реєстрації електронних договорів), кар'єрне консультування з використанням технологій штучного інтелекту, сервіс навчанням (підвищення кваліфікації, перенавчання), інтеграції з публічними електронними реєстрами й системами (в т.ч. ДСЗ і закладами освіти) тощо. Це знижує інформаційну асиметрію, пришвидшує заповнення вакансій і підвищує результативність працевлаштування.

У сфері охорони та гігієни праці планується впровадження компоненти ЄІАС «Обрій», яка забезпечить цифрову трансформацію ключових процесів взаємодії між роботодавцями, працівниками, суб'єктами, що надають послуги у сфері охорони праці, та державними органами, супровід процедур і заходів з управління охороною та гігієною праці, облік і контроль дотримання вимог законодавства, а також єдину точку доступу до сервісів безпечного та здорового робочого середовища.

Паралельно запроваджуватиметься економічна модель прогнозування потреб ринку праці на період 5-10 років, що враховує макроекономічні, демографічні та секторальні зміни. Ці дані стануть підставою для: державного

замовлення на підготовку і перепідготовку кадрів; інструментів професійної та географічної мобільності; таргетування активних програм сприяння зайнятості.

При адаптації законодавства України до законодавства ЄС, в частині регулювання залучення іноземних працівників (іноземців та осіб без громадянства) для зайнятості на ринку праці України, необхідне вдосконалення керованого механізму залучення таких працівників.

Реалізація зазначених рішень дозволить залучити до ринку праці більшу кількість осіб, підвищити професійну мобільність і відчутно скоротити час заповнення вакансій у роботодавців.

Логіка цілі й інструменти узгоджені з пріоритетами Ukraine Facility (людський капітал, цифрова трансформація) і спрямовані на швидке економічне відновлення та євроінтеграцію.

Крім того, такий підхід стосовно подолання дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці узгоджується з Рішенням Ради ЄС 2024/3134 від 2 грудня 2024 року щодо керівних принципів політики зайнятості держав-членів, яке визначає обов'язок держави вести активну політику подолання дисбалансів, зокрема, підтримувати справедливу мобільність і залучення талантів.

Для реалізації стратегічної цілі 1 необхідно забезпечити:

1) створення та розгортання інтегрованої цифрової інфраструктури ринку праці, охорони та гігієни праці - Єдиної інформаційно-аналітичної системи «Обрій», яка забезпечує виконання функцій ДСЗ, Держпраці, включаючи ті, що пов'язані з євроінтеграційними зобов'язаннями, а також оприлюднення інформації про зайнятість населення у формі відкритих даних;

2) формування комплексної системи аналізу та прогнозування з уніфікованими методологіями збору даних, аналітикою та індикаторами потреб у робочій силі;

3) забезпечення цільового залучення іноземних працівників для задоволення потреб ринку праці, які неможливо задовольнити за рахунок внутрішніх ресурсів, з урахуванням рівності трудових прав між іноземними працівниками та громадянами України.

Стратегічна ціль 2. Узгодження результатів системи освіти і професійного навчання з актуальним та прогнозованим попитом роботодавців

Підвищення продуктивності та зайнятості прямо залежить від того, наскільки швидко система освіти й навчання постачає ринку праці фахівців потрібної професійної кваліфікації. Для подолання розриву між потребами

роботодавців та наявними навичками робочої сили, реалізація Стратегії забезпечує перехід до попиту-орієнтованої моделі підготовки кадрів.

Важливим напрямом є розширення застосування дуальної форми здобуття освіти, зокрема з урахуванням підходів, передбачених Рекомендацією Ради від 15 березня 2018 року щодо Європейської рамки якісного та ефективного професійного навчання, розвиток мережі та спектру послуг закладів неформальної освіти, удосконалення нормативного регулювання для забезпечення визнання результатів неформального та інформального навчання у системі освіти.

Також, на виконання Керівного принципу 6, затвердженого Рішенням Ради ЄС 2024/3134 від 2 грудня 2024 року щодо керівних принципів політики зайнятості держав-членів, буде приділено особливу увагу вдосконаленню базових навичок, а також STEM (наука, технологія, інженерія та математика) у школі та вищій освіті, функціонуванню національної системи профорієнтації й кар'єрного консультування, у тому числі для молоді, осіб 45+, ВПО, жінок, ветеранів війни та інших груп.

Досягнення цієї цілі спрямоване на усунення ключових причин проблем ринку праці: невідповідності професійних кваліфікацій структурі попиту; браку практичної складової професійної підготовки; недорозвиненості механізмів стажування; фрагментарності та слабкої координації послуг з профорієнтації; недосконалості процедур визнання результатів неформального/інформального навчання; диспропорції попиту і пропозиції; розриву між державним замовленням і реальними потребами роботодавців.

Для реалізації стратегічної цілі 2 необхідно забезпечити:

- 1) розширення механізмів визнання результатів неформальної та інформальної освіти та освіти, здобутої за кордоном;
- 2) розширення застосування дуальної форми здобуття освіти та стажування;
- 3) удосконалення механізмів професійного розвитку працівників;
- 4) формування державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів на основі середньострокового прогнозу потреб ринку праці;
- 5) створення національної системи професійної орієнтації і кар'єрного консультування із єдиними методиками, цифровими сервісами та партнерством із роботодавцями;
- 6) адаптацію активних програм зайнятості населення з професійного навчання під потреби економічного відновлення та розвитку.

Стратегічна ціль 3. Забезпечення соціально-економічної інклюзії та усунення бар'єрів для зайнятості населення

Стійкі гендерні, вікові та соціальні дисбаланси поглиблюють вже існуючу кризу пропозиції робочої сили та ще більше підвищують рівень безробіття, так як значна частина економічно неактивного населення України складається з таких соціально-економічних груп як жінки, які доглядають за дітьми, молодь, люди пенсійного віку, ветерани війни, особи з інвалідністю та ВПО.

Подолання зазначених викликів вимагає активації жінок, молоді, людей старшого віку, ветеранів війни, осіб з інвалідністю та ВПО на ринку праці, оскільки їх інтеграція у формальний сектор зайнятості значно розширить пропозицію праці та зменшить кадровий дефіцит.

Передбачається створення умов, за яких поєднання праці з доглядом, навчанням та іншими обов'язками без втрати статусу працівника стане загальноприйнятою практикою. Окремим завданням є адаптація робочих місць і створення інклюзивних умов для ефективної трудової діяльності всіх груп населення (розумне пристосування, наставництво). Додатково, акцент має робитися і на дієвих механізмах відповідальності за дискримінацію на робочому місці і посиленні внутрішніх політик рівності та інклюзії.

Реалізація завдань цієї стратегічної цілі передбачає вдосконалення законодавства щодо розвитку системи послуг для осіб, які поєднують зайнятість із сімейними обов'язками, оцінки потреб у розумному пристосуванні, створення онлайн-ресурсу з прикладами рішень розумного пристосування і кращих практик, визначення критеріїв непропорційного чи невиннованого тягара для роботодавців в контексті розумного пристосування.

Найбільш комплексним та важливим завданням є розвиток цільових програм стажування, перекваліфікації, підвищення кваліфікації, наставництва та адаптації для категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню, а також упровадження практики кейс-менеджменту з індивідуальним супроводом таких осіб під час пошуку роботи та професійного розвитку.

Інтеграція NEET-молоді є ключовою умовою стійкого відновлення, конкурентоспроможності та євроінтеграції України. Відповідно до принципів Європейського стовпа соціальних прав та Рекомендації Ради ЄС «A Bridge to Jobs – Reinforcing the Youth Guarantee» держава розвиватиме комплексну політику зайнятості молоді у співпраці з міжнародними партнерами, місцевою владою, соціальними партнерами та бізнесом. Впровадження ініціативи ЄС «Молодіжна гарантія» забезпечить єдину систему заходів, за якої кожна молода особа до 35 років протягом чотирьох місяців після втрати роботи або

завершення навчання отримуватиме пропозицію роботи, навчання або стажування.

З огляду на тривалу збройну агресію Російської Федерації проти України та проведення мобілізаційних заходів, важливими елементами цілі є створення належних умов для залучення учасників системи повернення на ринок праці з розширеними програмами реабілітації та соціальної підтримки; вдосконалення адаптаційних механізмів на робочому місці, а також верифікація й зарахування військових компетентностей у цивільні кваліфікації через затверджені процедури оцінювання та підтвердження.

Успішна реалізація вищезазначених завдань забезпечить соціально-економічну інклюзію та усунення бар'єрів для зайнятості населення, що, в свою чергу, призведе до зменшення дефіциту робочої сили та рівня безробіття, підвищить рівень продуктивності праці.

Для реалізації Стратегічної цілі 3 необхідно забезпечити:

- 1) розвиток системи послуг та інфраструктури для осіб, які поєднують зайнятість та обов'язки по догляду і вихованню дітей;
- 2) розвиток робочих місць осіб з інвалідністю, безбар'єрного робочого середовища та механізмів посилення протидії дискримінації за будь-якими ознаками у сфері праці, проведення поширення інформації з метою удосконалення підходів інклюзивного найму відповідно до Закону України від 15 січня 2025 року № 4219-IX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення права осіб з інвалідністю на працю";
- 3) удосконалення активних програм зайнятості населення для категорій осіб, які мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню та посилення підтримки працевлаштування осіб, які користуються додатковими гарантіями;
- 4) удосконалення умов для залучення учасників системи повернення до ринку праці.

Стратегічна ціль 4. Стимулювання формальної зайнятості та забезпечення гідної оплати праці

Метою реалізації цієї стратегічної цілі є створення сучасної системи трудових відносин, що забезпечує перевагу формальної зайнятості, справедливу й своєчасну оплату праці та належний соціальний захист. Це передбачає узгодження нормативно-правової бази, інституційної спроможності та інструментів державної політики з європейськими стандартами у сфері

оплати праці та з урахуванням принципу збалансованості бюджетної системи України.

Україна, як держава-кандидат на вступ до ЄС, повинна поступово наближати законодавство до *acquis* ЄС у частині адекватної мінімальної заробітної плати, прозорості оплати праці. Гармонізація охоплює методику визначення та перегляду МЗП.

Україна готує нормативну базу для сучасних форм праці, зокрема платформної, через запровадження прозорих правил, визначення статусу працівників і роботодавців, вимог до обліку та сплати внесків, а також захисту прав у сфері охорони праці.

Слід також забезпечити реалізацію секторальних програм легалізації праці, де неформальна зайнятість є поширеною (домашня праця, сільське господарство, сезонні роботи).

Реалізація цієї цілі сприятиме зростанню частки формальної зайнятості (особливо в секторах підвищеного ризику), скороченню масштабів незадекларованої праці, підвищенню якості трудового життя, зміцненню доходів бюджетів і пенсійної системи.

Для реалізації цієї стратегічної цілі 4 необхідно забезпечити:

- 1) розроблення та затвердження методики встановлення та перегляду мінімальної заробітної плати;
- 2) правове регулювання платформної зайнятості;
- 3) легалізацію зайнятості, в тому числі легалізації зайнятості у секторах із підвищеним рівнем неформальної праці (домашня праця, сільське господарство, сезонні роботи).

Стратегічна ціль 5. Зміцнення інституційної спроможності ринку праці

Зміцнення інституційної спроможності ринку праці є ключовою передумовою для ефективної реалізації політики зайнятості та забезпечення конкурентоспроможності економіки. Воно передбачає модернізацію державних інституцій, що працюють у сфері праці та зайнятості, впровадження сучасних управлінських підходів, цифрових рішень і сервісної моделі взаємодії з громадянами та бізнесом.

Передбачається удосконалення системи організації та управління ДСЗ: зміщується фокус на управління, орієнтоване на результат щодо надання послуг населенню, формується система моніторингу ефективності регіональних підрозділів. Особлива увага приділяється професійному розвитку персоналу — впроваджуються сучасні програми підвищення кваліфікації та розвитку

заходи, спрямовані на зміцнення компетентності працівників. Планується цифровізація процесів аналізу та оцінки ефективності надання послуг у сфері зайнятості.

Завершення розпочатої трансформації Держпраці щодо посилення в її роботі превентивного компоненту, ризикоорієнтованого підходу, а також приведення процедур інспекційної діяльності до стандартів МОП і кращих практик держав-членів ЄС. Такий підхід спрямований на підвищення ефективності інспекційної діяльності, зокрема у частині виявлення та боротьби з незадекларованою працею, контролю за дотриманням вимог законодавства про охорону та гігієну праці, а також забезпечення прозорості відповідних процесів.

Також, превентивні заходи включатимуть забезпечення сталого функціонування системи інформування роботодавців про вимоги законодавства про працю та про охорону та гігієну праці, а також врегулювання поняття інформаційного відвідування роботодавця як окремого виду позаконтрольної взаємодії з роботодавцями.

Передбачається посилення ролі територіальних громад у реалізації політики зайнятості шляхом запровадження локальної аналітики ринку праці та розвитку партнерств зайнятості між органами влади, роботодавцями, закладами освіти та соціальними партнерами, оскільки на рівні територіальних громад найкраще видно реальні потреби місцевих ринків праці, дисбаланси у кваліфікаціях та потенціал для розвитку людського капіталу.

Реалізація цієї цілі приведе до формування сервісної, доказової та проактивної політики зайнятості: підвищиться задоволеність користувачів, зросте частка взаємодії через цифрові сервіси, а рішення ухвалюватимуться на базі актуальної аналітики попиту й пропозиції праці.

Для реалізації Стратегічної цілі 5 необхідно:

1) продовжити модернізацію ДСЗ;

2) реформувати Держпраці щодо посилення спроможності запобігати порушенню законодавства та стимулювати до його дотримання, зокрема через запровадження ризикорієнтованого підходу відповідно до стандартів ЄС та МОП, а також розширення консультативно-інформаційних складових у її роботі;

3) забезпечити активізацію територіальних громад в реалізації політики зайнятості, запровадивши локальну аналітику та партнерства зайнятості і залучивши територіальні громади до прогнозування потреби у кадрах для соціально-економічного розвитку регіонів.

Стратегічна ціль 6. Гармонізація системи зайнятості та охорони праці з асписом ЄС з метою інтеграції України до ринку праці ЄС

Метою реалізації цієї стратегічної цілі є створення сучасної системи зайнятості, що відповідає європейським принципам та сприяє інтеграції України в ринок праці ЄС. Це передбачає узгодження нормативно-правової бази, інституційної спроможності та механізмів державної політики з європейськими стандартами у сфері зайнятості, соціального захисту та професійного розвитку тощо.

Україна, як держава-кандидат на вступ в ЄС, має поступово наблизити своє законодавство та інституційні механізми до норм ЄС у сфері свободи пересування працівників, передбачених статтею 45 Договору про функціонування Європейського Союзу, Регламентом (ЄС) 492/2011 від 5 квітня 2011 року про свободу пересування працівників у межах Союзу. У цьому контексті особлива увага приділятиметься імплементації положень Директиви 2004/38/ЄС від 29 квітня 2004 року про право громадян Союзу та членів їхніх сімей вільно пересуватися та проживати на території держав-членів.

Стратегічним напрямом є створення передумов для майбутнього вільного доступу громадян ЄС до ринку праці України, без необхідності отримання дозволів на роботу чи проживання, а також забезпечення рівних прав і можливостей у сфері працевлаштування, умов праці, соціальних і податкових пільг, а також створення передумов для повернення громадян України які здобули професійні кваліфікації за кордоном і визнання Україною таких кваліфікацій.

Україна має також підготувати нормативну базу для захисту прав працівників з держав-членів ЄС і членів їхніх сімей, які проживатимуть та/або працюватимуть на території України.

Окремим напрямом стане визначення переліку посад у державному секторі, що передбачають виконання державних функцій або захист публічних інтересів, доступ до яких може бути лише у громадян України, відповідно до принципів, встановлених правом ЄС.

Для забезпечення ефективного впровадження положень щодо рівного ставлення до працівників Україна має визначити компетентний національний орган, відповідальний за моніторинг дотримання принципу рівного ставлення та захист прав мобільних працівників згідно з вимогами Директиви 2014/54/ЄС від 16 квітня 2014 року про заходи, що сприяють здійсненню прав, наданих працівникам у контексті свободи пересування працівників.

Реалізація цього завдання сприятиме посиленню трудової мобільності, підвищенню стандартів рівного ставлення у сфері праці та підготовці України

до майбутнього повного застосування принципу свободи пересування працівників після вступу до ЄС.

Крім того, важливим елементом гармонізації є підготовка до участі України в європейських мережах і програмах зайнятості, зокрема в Європейській мережі служб зайнятості (EURES), Європейському органі праці (ELA) та Мережі державних служб зайнятості ЄС (EU PES Network), зокрема шляхом налагодження тіснішої співпраці, вжиття організаційних та регуляторних заходів. Це дозволить розширити мобільність працівників, забезпечити обмін інформацією про вакансії та умови праці, а також підвищити ефективність послуг ДСЗ. Розвиток підходів ДСЗ до надання послуг із працевлаштування та професійної орієнтації молоді на основі практик EURES та PES Network забезпечить збирання й аналіз даних для оновлення активних програм зайнятості, з особливим акцентом на залученні NEET-молоді до заходів із профілактики безробіття. Також важливо підвищувати обізнаність і спроможність українських бенефіціарів щодо напрямку «Зайнятість та соціальні інновації» (EaSI) Європейського соціального фонду Плюс (ESF+), що дозволить активніше використовувати потенціал цієї програми.

Необхідною умовою для забезпечення свободи пересування працівників є створення ефективної системи взаємного визнання професійних кваліфікацій між Україною та ЄС. Україна має забезпечити поступове наближення законодавства, інституційної структури та адміністративної спроможності до вимог Директиви 2005/36/ЄС про визнання професійних кваліфікацій, яка встановлює правила взаємного визнання дипломів та інших документів про освіту між державами-членами ЄС для полегшення доступу громадян ЄС до регульованих професій у країнах, відмінних від тієї, де вони отримали кваліфікацію.

Це сприятиме розширенню можливостей працевлаштування українських громадян на ринку праці ЄС, а для працівників з держав-членів ЄС створить умови для їх інтеграції в український ринок праці.

Також варто зазначити, що Україна повинна забезпечити підвищення ефективності соціального діалогу для узгодження інтересів держави, роботодавців і працівників, що сприятиме покращенню якості рішень у сфері праці, зайнятості та соціального захисту, зокрема відповідно до вимог Директиви 2002/14/ЄС від 11 березня 2002 року про встановлення загальних рамок для інформування та консультування працівників у Європейському Співтоваристві та Директиви 2009/38/ЄС від 6 травня 2009 року про створення Європейської робочої ради або процедури на підприємствах Співтовариства та групах підприємств Співтовариства з метою інформування та консультування працівників.

Крім того, для забезпечення безпечних і якісних робочих місць Україна має модернізувати законодавство відповідно до асquis ЄС, зокрема у сферах трудових відносин, рівного ставлення та охорони праці.

Для реалізації стратегічної цілі 6 необхідно забезпечити:

- 1) модернізацію підходів до управління трудовою міграцією, підготовку до імплементації асquis ЄС у сфері свободи пересування працівників;
- 2) розвиток співпраці з Мережею державних служб зайнятості ЄС (EU PES Network);
- 3) підготовку до взаємного визнання професійних кваліфікацій шляхом імплементації асquis ЄС у сфері визнання професійних кваліфікацій і регульованих професій;
- 4) підвищення обізнаності та спроможності українських бенефіціарів щодо участі у конкурсах пропозицій у рамках напрямку «Зайнятість та соціальні інновації» (EaSI) Європейського соціального фонду плюс (ESF+);
- 5) підвищення ефективності соціального діалогу відповідно до європейських принципів участі працівників;
- 6) гармонізацію законодавства України з асquis ЄС у сферах трудових відносин, рівного ставлення та охорони праці.

Порядок проведення моніторингу, оцінка результатів реалізації Стратегії та звітування

Реалізація Стратегії здійснюється протягом 2026-2030 років. Один раз на три роки передбачається розроблення та затвердження операційного плану заходів з реалізації Стратегії на відповідний період.

Для досягнення стратегічних цілей Стратегії операційним планом заходів визначаються конкретні завдання і заходи, відповідальні за виконання, строки та індикатори виконання. До припинення або скасування правового режиму воєнного стану застосовуються орієнтовні індикатори виконання.

Моніторинг та оцінку результатів реалізації Стратегії проводить Мінекономіки за участю інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, інших заінтересованих сторін, залучених до виконання завдань, спрямованих на досягнення стратегічних цілей.

До звітування щодо стану реалізації Стратегії можуть бути залучені експерти, організації громадянського суспільства, наукові установи.

Оцінювання результатів реалізації Стратегії проводить Мінекономіки під час підготовки щорічних звітів із урахуванням індикативних показників для проведення моніторингу реалізації Стратегії.

Результати моніторингу використовуються для формування операційних планів заходів з реалізації Стратегії на наступні періоди.

Індикативними показниками для проведення моніторингу реалізації Стратегії, визначеними на основі базового сценарію макроекономічного прогнозу Ukraine Facility, є:

Показник	Фактичні дані (2025 рік)	Прогнозні дані за сценарієм змін		
	2025 рік	2030 рік	2035 рік	2040 рік
ВВП у постійних цінах 2021 р. (млрд грн)	4 349	5 263	6 368	7609
Рівень зайнятості (населення 15+, без пенсіонерів), %	69,1%	72,1%	75,1%	78,0%
Зайняте населення, млн осіб	13,3	15,4	17,8	20,4
Рівень безробіття, %	11,3%	9,9%	9,0%	8,5%
Кількість ФОП, млн	1,7	2,1	2,5	3,0
Продуктивність праці, тис. грн/особу (у постійних цінах 2021 р.)	326	341	357	373

Фінансова, матеріальна та організаційна підтримка реалізації Стратегії

Реалізація Стратегії здійснюватиметься в межах видатків, передбачених головним розпорядником бюджетних коштів, відповідальним за виконання завдань і заходів Стратегії, та інших джерел, не заборонених законодавством.

З метою реалізації Стратегії будуть вжиті заходи до залучення інвестицій, гуманітарної та міжнародної технічної допомоги, проведення моніторингу їх цільового використання.

Крім того, Україні стане доступною можливість участі у заходах Європейського соціального фонду Плюс (ESF+), зокрема в його напрямі

«Зайнятість та соціальні інновації» (EaSI), після ратифікації відповідної Угоди з Європейським Союзом. Це надасть змогу українським заявникам брати участь у конкурсах пропозицій, а також у інших заходах у рамках цього напрямку.